

WACHSTUM



- 1 Editorial
- 2 Interview mit den Vorständen der TGW Welt: miteinander stark

Lagebericht & Konzernabschluss

- 10 Konzernlagebericht 2024/25
- 18 Konzernabschluss 2024/25

Die Idee TGW

- 24 Eine Idee, die bleibt und bewegt
- 26 Die Anziehungskraft der TGW Welt: weil manches hier einfach anders ist
- 28 Zusammenarbeit aus Überzeugung
- 30 Das Hexagon: ein starker Kompass für eine facettenreiche Welt

Wachstum &

- 36 TGW Logistics baut Zukunft – und sein Headquarter aus
- 42 TGW Logistics x JAKO: wenn Intralogistik zum Teamsport wird
- 44 KI im Einsatz: Intelligenz, die Mehrwert schafft
- 46 Auf den Spuren der Nachhaltigkeit
- 48 RovoFlex: Evolution im Echtbetrieb
- 49 Der CAP-Cybertrack: Reset – Neustart läuft
- 50 Innen anfangen, außen ankommen: wie die IDGs Kulturwandel möglich machen
- 53 Hier geht Lehrer:innen das Herz auf
- 54 Das Geheimnis echten Glücks

& Wirkung

- 72 Vom guten Gefühl zur messbaren Wirkung
- 76 Impact Academy: Dranbleiben. Wachsen. Wirken.
- 78 CALIN: Kalender trifft Wachstum
- 80 Best of Wirkung: drei Initiativen, die bewegen
- 82 GRAND GARAGE: vom Werkraum zur Zukunftswerkstatt
- 84 Mehr als die Summe der Teile: wie Synergien in der TGW Welt wirken
- 86 URBN und TGW Logistics: eine perfekte Partnerschaft

8-21

22-33

34-69

70-99



**Stiftungsvorstand
der TGW Future
Privatstiftung,
v. l. n. r.: Johannes
Feldmayer,
Dr. Ernst Chalupsky,
Martin Krauss,
Christian Lutz,
Dr. Clemens Steiner**

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir freuen uns, dass Sie den Geschäftsbericht 2024/25 der TGW Future Privatstiftung in Händen halten. Er bietet Einblicke in eine Welt, die auf einem besonderen Fundament ruht: einem menschenzentrierten Stiftungsmodell, das wirtschaftliche Stärke mit Stabilität und gesellschaftlicher Verantwortung verbindet und damit nachhaltige Wirkung ermöglicht.

Unser Leithema „Wachstum & Wirkung“ bringt genau das auf den Punkt. Wachstum verstehen wir nicht nur als ökonomisches Prinzip, sondern als Entwicklung – von Menschen, von Organisationen, von Ideen. Wirkung wiederum entsteht, wenn dieses Wachstum Sinn stiftet und Potenziale freisetzt.

Die Wurzeln dieser Haltung gehen auf unseren Stifter und Mitgründer von TGW Logistics, Ludwig Szinicz (1939–2017), zurück. Schon Anfang der 2000er-Jahre dachte er visionär über Sinn, Verantwortung sowie nachhaltiges Unternehmertum nach und schuf einzigartige Rahmenbedingungen, auf denen wir heute aufbauen.

Damit legte er den Grundstein für das, was wir heute als „Idee TGW“ bezeichnen: das wirkungsvolle Zusammenspiel von wirtschaftlicher Leistung, ganzheitlicher Entwicklung und gesellschaftlichem Engagement.

Diese Idee prägt unser Handeln bis heute und wird von den drei Bereichen der TGW Welt – TGW Logistics, TGW Future Wings und der TGW Future Privatstiftung – getragen und weiterentwickelt. Gemeinsam gestalten wir ein Umfeld, in dem Menschen, Mitarbeiter:innen genauso wie Kunden, sich entfalten, Innovation gedeiht und Sinn erlebbar wird. So entsteht eine Welt, in der Wachstum Wirkung zeigt und Wirkung Wachstum ermöglicht.

Viel Freude beim Lesen und Erkunden der TGW Welt!

Martin Krauss

Vorstandsvorsitzender der
TGW Future Privatstiftung

Wachstum & Wirkung: miteinander stark

Wachstum ist kein Selbstzweck. Es ist die Basis, um Wirkung zu entfalten. Und Wirkung bleibt leer, wenn sie nicht ins Leben von Menschen und in die Gesellschaft hineinreicht. Im Gespräch mit den drei Vorständen der TGW Welt, Martin Krauss (TGW Future Privatstiftung), Henry Puhl (TGW Logistics) und Christian Szinicz (TGW Future Wings), wird deutlich, dass Wachstum und Wirkung zwei Seiten derselben Medaille sind. Und sie gewinnen an Kraft, wenn alle drei Teile der TGW Welt ineinander greifen.

Martin Krauss,
Vorstandsvorsitzender
TGW Future
Privatstiftung



Henry Puhl: Wachstum sehe ich grundsätzlich als eine Notwendigkeit. Die Weltbevölkerung wächst, der Lebensstandard steigt – und damit auch der Bedarf an Logistiklösungen. Wenn wir da nicht mithalten, verlieren wir nicht nur Marktanteile, sondern auch unsere Investitionsfähigkeit. Und ohne Investitionen gibt es für uns keine Zukunft. Wachstum bedeutet für uns aber nicht nur höhere Umsätze, sondern auch die Entwicklung von den Menschen im Unternehmen, denn wir verkaufen keine Produkte von der Stange, sondern hochkomplexe Lösungen. Dafür braucht es Teams mit Fachexpert:innen, die wirksam zusammenarbeiten können und gemeinsam mit den Kunden das beste Ergebnis erreichen. Dafür ist es wichtig, dass bei allem Wachstum auch Leichtigkeit bleibt: keine Angstkultur, sondern die Freude, Neues auszuprobieren, besser zu werden und gemeinsam zu lernen – das macht uns stark.

Ohne Wachstum keine Wirkung – und ohne Wirkung kein nachhaltiges Wachstum. Was bedeuten diese Begriffe für Sie und die TGW Welt?

Martin Krauss: Wachstum hat viele Gesichter. Ja, es gibt die ökonomische Seite wie Umsatz, Profitabilität oder Marktanteile, aber das alleine greift zu kurz und muss ganzheitlicher, aus multiplen Perspektiven betrachtet werden. Natürlich braucht es ökonomisches Wachstum, damit TGW Logistics zukunftsfähig bleibt, aber genauso wichtig ist das

Wachstum des Menschen selbst: lernen, sich weiterentwickeln, Verantwortung übernehmen – ganz so, wie es in den Leitlinien unserer Stiftungsphilosophie verankert ist. Wirkung bildet für uns dabei den Rahmen: Wir messen nicht nur finanzielle Kennzahlen, sondern achten bei allem, was wir tun, auf das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden, Kunden, der Gesellschaft und der Umwelt. Erst dieses ganzheitliche Verständnis macht Wachstum überhaupt sinnvoll.

Christian Szinicz: Bei TGW Future Wings ist Wachstum eng an Wirkung gebunden. Dabei unterscheiden wir bewusst zwischen persönlichem und organisatorischem Wachstum, also der Entwicklung junger Menschen und dem Schaffen neuer Angebote, um auf die Herausforderungen unserer Zeit reagieren zu können. Ausgangspunkt ist immer die Entfaltung junger Menschen in ihrem jeweiligen Umfeld. Wenn es gelingt, dass sie Verantwortung übernehmen und Veränderungen gestalten, dann zeigt sich Wirkung als persönliche Entwicklung. Und damit das nicht nur ein Gefühl bleibt, arbeiten wir intensiv daran, die Wirkung unserer gemeinnützigen Bildungsinnovationen messbar und sichtbar zu machen. Denn organisatorisches Wachstum im gemeinnützigen Bereich TGW Future Wings hat nur dann Sinn, wenn es die persönliche Entwicklung und damit die Wirkung verstärkt – nicht umgekehrt.

„Wir messen nicht nur finanzielle Kennzahlen, sondern achten bei allem, was wir tun, auf das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden, Kunden, der Gesellschaft und der Umwelt.“

Martin Krauss, Vorstandsvorsitzender
TGW Future Privatstiftung

Wie gelingt es, Wachstum und Wirkung in der TGW Welt zu verbinden?

Christian Szinicz: Es darf kein organisatorisches Wachstum ohne wachsende Wirkung geben. Bei den gemeinnützigen Bildungsinnovationen ist Wirkung die Währung. Daher ist für uns die bereits angesprochene Wirkungsmessung so essenziell. Diese braucht zwar Zeit und andere Ressourcen, aber sie macht sichtbar, ob wir wirklich etwas verändern. So sorgen wir dafür, dass persönliches Wachstum im Fokus steht.

Henry Puhl: Wirtschaftliches Wachstum sichert die Basis, dass wir überhaupt wirksam werden können, denn Wirkung braucht auch wirtschaftliche Resilienz. Wir benötigen daher eine solide Rendite und peilen mittelfristig über sechs Prozent an. Nicht, um Dividenden zu maximieren, sondern um verlässlich investieren zu können. Nur so können wir Innovation, neue Produkte, neue Märkte und nicht zuletzt die Arbeit der TGW Future Privatstiftung und damit die gemeinnützigen TGW Future Wings-Initiativen nachhaltig absichern. Die wirtschaftliche Wirkung muss also aus einer finanziellen Stärke und Resilienz bestehen. Noch wichtiger als die Höhe ist allerdings die Verlässlichkeit der Rendite, um Kontinuität für unsere Kunden, aber auch die gemeinnützigen Bildungsprojekte sicherzustellen.

Martin Krauss: Wachstum ist für uns vor allem verbunden mit Verantwortung. Unser Auftrag ist es, die „Idee TGW“, also das Vermächtnis unseres Stifters und Mitgründers von TGW Logistics, Ludwig Szinicz, umzusetzen. Wirtschaftliches Wachstum ist dabei Mittel zum Zweck. Wirklich spannend ist es erst, wenn es mit Wirkung zusammenkommt – wenn wir sehen, dass wirtschaftlicher Erfolg direkt zu gesellschaftlichen Veränderungen beiträgt.

Wo sehen Sie die zentralen Wachstumsfelder innerhalb der TGW Welt?

Henry Puhl: Für TGW Logistics gibt es drei klare Richtungen: Erstens regional – in Europa haben wir eine traditionell starke Basis, können in einzelnen Ländern noch Marktanteile hinzugewinnen, über Europa hinaus wollen wir in Nordamerika stärker Fuß fassen und in Asien gezielte Schwerpunkte setzen. Zweitens in den Kundensegmenten – neben dem Fashion-Bereich wachsen wir im E-Commerce, Lebensmittelhandel und in der Industrie. Drittens technologisch – wir investieren massiv in mobile Automatisierungstechnologien wie unseren Quba oder das LivePick-System, die unseren Kunden mehr Flexibilität geben. Wenn unsere Geschäftsrichtungen wachsen, müssen auch unsere Menschen und Teams mitwachsen – fachlich und menschlich. Nur in dieser Kombination können wir Projekte gewinnen, realisieren und ein Leben lang begleiten.

Christian Szinicz: TGW Future Wings wächst ja gemeinsam mit TGW Logistics. Wenn das Industrieunternehmen mehr Rendite erzielt, haben wir mehr Ressourcen und damit Stabilität und Planungssicherheit – das eröffnet Möglichkeiten. Dafür müssen wir organisatorisch gut aufgestellt sein, um unser Projektportfolio weiterentwickeln, gezielt skalieren und neue Kooperationen eingehen zu können. Das zentrale Wachstumsfeld liegt für uns aber in den jungen Menschen selbst. Damit gehört beides zusammen: Nur wenn Organisation und Menschen wachsen, entsteht echte Wirkung.

„Unsere Wirkungsziele bestehen unter anderem darin, für unsere Kunden und Mitarbeitenden echten Mehrwert zu schaffen.“

**Henry Puhl, CEO
TGW Logistics**



Gibt es auch konkrete Wirkungsziele, die Sie verfolgen?

Martin Krauss: Das Wirkungsziel der TGW Future Privatstiftung ist es, das Überleben von TGW Logistics sicherzustellen – im Einklang mit der „Idee TGW“. Ludwig Sziniczs Ziel bei der Gründung der Privatstiftung war es, dafür zu sorgen, dass TGW Logistics nachhaltig fortgeführt wird, ihre Eigenständigkeit bewahren kann und fachliches sowie menschliches Wachstum innerhalb und außerhalb der TGW Welt möglich ist.

Christian Szinicz: Unsere Wirkungsziele leiten wir aus unserem Zukunftsbild ab, denn wir wollen, dass sich junge Menschen über unsere Bildungsangebote ganzheitlich entfalten. Orientierung bieten uns dabei die Inner Development Goals. Skills wie Integrität, kritisches Denken, Wertschätzung, Vertrauen oder Mut unterstützen unsere Teilnehmenden dabei, zur Lösung von zentralen Fragen unserer Zeit beizutragen.

**Henry Puhl, CEO
TGW Logistics**

Henry Puhl: Unsere Wirkungsziele bestehen unter anderem darin, für unsere Kunden und Mitarbeitenden echten Mehrwert zu schaffen. Wir entwickeln daher unsere Teams bestmöglich, damit sie unsere Kunden verstehen und mit gemeinsam entwickelten Lösungen befähigen können, ihre Prozesse effizienter, flexibler und zukunftsfähiger zu machen. Auf diese Weise verbindet sich wirtschaftliches Handeln unmittelbar mit spürbarer Wirkung – für Menschen, Unternehmen und die Gesellschaft.

Sie erwähnten große Aufgaben. Inwieweit verlieren Sie da das Thema Nachhaltigkeit nicht aus den Augen?

Henry Puhl: „Good for the planet, good for the profit, good for the people“ ist ein Motto, an das ich glaube. Und auch, wenn wir sicherlich nicht die größten CO₂-Treiber sind, nehmen wir unsere diesbezügliche Verantwortung sehr ernst. Wir gehen sorgfältig damit um, bereits bestehende Standorte nach klimatechnischen Gesichtspunkten zu erneuern, und im Rahmen der Produktentwicklung sind wir schon immer ressourcenschonend vorgegangen. Natürlich fühlen wir uns dem ESG-Ziel verpflichtet. Aber wir reden nicht darüber, um uns zu profilieren, sondern weil es Teil unseres Kerngeschäfts ist.

**Zum Abschluss eine persönliche Frage:
Welche Entwicklung wünschen Sie sich langfristig für die TGW Welt?**

Martin Krauss: Ich wünsche mir, dass die TGW Welt auch langfristig Wirkung zeigt – nicht nur wirtschaftlich. Dass unsere Idee TGW, die wir an anderer Stelle in diesem Bericht näher erläutern, noch lebendiger wird und die Menschen in der TGW Welt sie für sich nutzen können – im Job genauso wie privat –, um Orientierung, Sinn und Inspiration zu finden.

Christian Szinicz: Ich wünsche mir, dass sich die drei Bereiche – die TGW Future Privatstiftung, TGW Logistics und TGW Future Wings – nachhaltig weiterentwickeln und miteinander wirken, dass sich alle Mitarbeitenden menschlich und fachlich entwickeln und einen wertvollen Beitrag zum großen Ganzen leisten, das wir TGW Welt nennen, und dass wir die gelebten Synergien, die es heute bereits zwischen den Stiftungsbereichen gibt, weiter ausbauen und sichtbar machen, denn damit kann die TGW Welt mit ihrem einzigartigen Stiftungsmodell andere Unternehmer:innen inspirieren und zeigen, wie industrielles und soziales Unternehmertum erfolgreich Hand in Hand gehen. Und ich wünsche mir, dass alle TGW Logistics-Mitarbeiter:innen über das Wirken von TGW Future Wings Bescheid wissen, um zu verstehen, dass ihre Arbeit mehr ist als nur ein Job, dass sie Teil von etwas Größerem sind – denn dann entsteht Sinn.

Danke für das Gespräch!



Christian Szinicz, CEO
TGW Future Wings

Wir wollen mit unserem Stiftungsmodell, das auf der Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ basiert, dazu beitragen, die Welt ein klein bisschen besser zu machen. Unser ganzheitlicher unternehmerischer Ansatz ist dabei geprägt von Idealismus, gepaart mit Realismus – ganz nach dem Motto: „It's possible!“

Henry Puhl: Wir positionieren uns als global aufgestelltes Powerhouse, wenn es um Projektierung, Engineering und Lösungskompetenz in der Intralogistik geht. Unsere Kunden sind häufig Marktführer in ihren jeweiligen Geschäftsfeldern – daran haben wir Anteil und übernehmen Verantwortung. Unser Geld investieren wir dafür in die Entwicklung unserer Möglichmacher:innen, also Teams und Menschen, genauso wie in unser Portfolio aus Software und Technologien, weil wir als Projektierungsunternehmen daran glauben, dass diese Kombination Wegbereiter für unsere Kundenprojekte und eine Chance für alle Mitarbeiter:innen ist. Für die TGW Welt wünsche ich mir eine intuitive Natürlichkeit für das Verständnis, dass TGW Logistics, TGW Future Wings und die TGW Future Privatstiftung nicht losgelöst voneinander betrachtet werden können. Die Idee ist, Menschen zusammenzubringen und gemeinsam Wirkung zu entfalten. Wirtschaftliche Stärke und technologische Exzellenz bilden dabei die Basis, auf der wir Mitarbeitende fördern und über das Stiftungsmodell gleichzeitig gesellschaftliche Wirkung entfalten können. Gleichzeitig wünsche ich mir, dass wir Spaß haben an Leistung und Menschen begeistern. So wird wirtschaftlicher Erfolg zu Wirkung – für unsere Mitarbeitenden, Kunden und die Gesellschaft.

„Ich wünsche mir, dass alle TGW Logistics-Mitarbeiter:innen über das Wirken von TGW Future Wings Bescheid wissen, um zu verstehen, dass ihre Arbeit mehr ist als nur ein Job, dass sie Teil von etwas Größerem sind – denn dann entsteht Sinn.“

Christian Szinicz, CEO
TGW Future Wings

&KONZERN LAGEBERICHT ABSCHLUSS 2024/25

Das folgende Kapitel spannt den Bogen über das Geschäftsjahr 2024/25: Es ordnet ein, wie sich die TGW Welt im wirtschaftlichen Umfeld bewegt hat, welche Ergebnisse erzielt wurden und welche Entwicklungen das Jahr geprägt haben. Klar, kompakt und transparent schafft es die Grundlage für das Verständnis der gesamten TGW Welt und öffnet Raum für das, was danach kommt – jene Kapitel, die 2024/25 aus unterschiedlichen Perspektiven lebendig und greifbar machen.

Konzern- lagebericht für das Geschäftsjahr 2024/25

Überblick über die TGW Future Privatstiftung

Die TGW Future Privatstiftung mit Sitz in Marchtrenk bildet aufgrund des Stiftungszwecks mit ihren beiden Stiftungsbereichen keine rein ökonomische Zweckgemeinschaft, sondern eine sinnorientierte Wertegemeinschaft, die menschliches und fachliches Wachstum sowie unternehmerischen Erfolg ermöglicht.

Der Stiftungszweck umfasst:

- die Verwaltung der Unternehmensbeteiligungen im Sinne des Stifters
- die Förderung von Lernen und persönlichem Wachstum inner- und außerhalb der TGW Welt
- die Abwicklung der Zuwendungen an Begünstigte
- die Verwaltung des sonstigen Stiftungsvermögens

Die Stiftung ist alleinige Eigentümerin der TGW Holding GmbH (nachfolgend als TGW Logistics bezeichnet), eines international führenden Anbieters hochautomatisierter Intralogistiklösungen mit über 4.600 Mitarbeiter:innen in Europa, Asien und Nordamerika.

Zudem ist sie Stifterin der Future Wings Privatstiftung und Schule Morgen Privatstiftung sowie Eigentümerin der CAP.future GmbH. Diese Rechtsträger agieren unter der Dachmarke TGW Future Wings, dem gemeinnützigen Bereich der TGW Welt, der Bildungsprojekte mit gesellschaftlicher Wirkung initiiert und begleitet.

Der Leitsatz „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ fasst die zehn rechtlich bindenden Leitlinien des Stifters zusammen und prägt das Handeln innerhalb der TGW Welt, das langfristigen Erfolg über kurzfristige Gewinnmaximierung stellt. Das wertebasierte Stiftungsmodell bildet die Grundlage für alle Aktivitäten der TGW Future Privatstiftung und ermöglicht die Verbindung von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, menschlichem Wachstum und gesellschaftlicher Wirkung.

1. Geschäftsverlauf und wirtschaftliches Umfeld

1.1. Globale wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Das Geschäftsjahr 2024/25 war erneut von einem komplexen und volatilen Umfeld geprägt, das durch moderates Wachstum, eine geldpolitische Neuorientierung und geopolitische Spannungen beeinflusst wurde.

1.2. Globales makroökonomisches Umfeld

Protektionistische Maßnahmen und strukturelle Herausforderungen prägten die wirtschaftliche Entwicklung. Die im April 2025 verhängten US-Zölle und die entsprechenden Gegenmaßnahmen zahlreicher Handelspartner führten zu wachsender Unsicherheit. Laut dem aktuellen Referenzszenario des Internationalen Währungsfonds (IWF) wird das globale Wachstum 2025 auf 2,8% sinken und liegt damit deutlich unter dem Durchschnitt von 3,7% (2000–2019).

1.3. Regionale Entwicklungen

- Europa: Anhaltende konjunkturelle Schwäche. Wirtschaftswachstum 2024 in der EU nur 1,0%, für 2025 werden 1,1 % erwartet.
- USA: Weiter robust, mit ersten Abschwächungstendenzen. BIP-Wachstum 2024 bei rund 2,9%, Prognose 2025 etwa 1,6 %.
- China: Staatliche Stützungsmaßnahmen wirkten begrenzt. Nach 5,0 % BIP-Wachstum 2024 werden für 2025 etwa 4,6 % erwartet.

1.4. Geopolitische Risiken

Die Eskalation im Nahen Osten, insbesondere der militärische Schlagabtausch zwischen Israel und dem Iran, führte zu Angriffen auf Energieinfrastruktur und kurzfristigen Preisschwankungen. Nach der Vereinbarung einer Waffenruhe stabilisierte sich die Lage, sie bleibt aber volatile.

1.5. Auswirkungen auf die Stiftungsbereiche

Der Intralogistik-Markt reagiert empfindlich auf globale Entwicklungen. Das Geschäftsjahr 2024/25 war daher erneut von zögerlichen Investitionsentscheidungen und Auftragsverschiebungen geprägt. TGW Logistics konnte dennoch durch verstärkte Vertriebsaktivitäten, eine erhöhte Marktpräsenz und langfristige Kundenbeziehungen die Auftrags eingänge signifikant steigern.

Die unter der Dachmarke „TGW Future Wings“ firmierenden gemeinnützigen Aktivitäten der CAP.future GmbH, der Future Wings Privatstiftung und der Schule Morgen Privatstiftung wurden, gestützt durch die Rücklagen der TGW Future Privatstiftung, planmäßig fortgeführt. Der Fokus lag im Berichtsjahr auf der Weiterentwicklung von Wirkungsanalyse-Tools, um die Effektivität der Ressourcenallokation zu optimieren und sicherzustellen, dass die gemeinnützigen TGW Future Wings-Aktivitäten nachhaltige, positive und messbare Auswirkungen erzielen und somit einen bedeutsamen Beitrag für die Gesellschaft leisten.

1.6. Wesentliche Ereignisse während des Geschäftsjahrs

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden in Erfüllung des Stiftungszwecks Zuwendungen an Begünstigte in Höhe von T€ 424 (Vorjahr: T€ 7.951) geleistet. Die Finanzierung erfolgte wie im Vorjahr vollständig aus den Gewinnrücklagen der TGW Future Privatstiftung.

Darüber hinaus wurden Gesellschafterzuschüsse in Höhe von T€ 3.325 (Vorjahr: T€ 2.846) an die CAP.future GmbH gewährt. Die Schule Morgen Privatstiftung und die Future Wings Privatstiftung erhielten jeweils T€ 1.000 an Zuwendungen (Vorjahr: jeweils T€ 1.000), insbesondere zur Weiterführung und Weiterentwicklung laufender Bildungsinitiativen im In- und Ausland.

Bei TGW Logistics konnte im Geschäftsjahr 2024/25 der Umsatz im Vergleich zum Vorjahr stabil gehalten (M€ 1.070; Vorjahr: M€ 1.069) und somit erneut die Umsatzauswirkungen überschritten werden. Die anhaltend unsichere Wirtschaftslage und kundenseitige Bauverzögerungen dämpften zwar das Wachstum, wurden jedoch durch einen starken Auftragseingang kompensiert: Dieser stieg deutlich von M€ 971 auf M€ 1.509 und bildet eine solide Basis für die künftige Auslastung.

Mit Abschluss des im Vorjahr gestarteten Transformationsprogramms wurde ein wichtiger Meilenstein erreicht. Ziel war die Steigerung der Profitabilität, ein effizienterer Ressourceneinsatz sowie die Optimierung der Kostenstruktur. Das neue Operating Model fördert gruppenweite Zusammenarbeit, schnellere Entscheidungen und klare Verantwortlichkeiten. In Verbindung mit Lean Management stärkt es die Kundenzentrierung und Innovationskraft der Organisation.

Ein sichtbares Ergebnis des Transformationsprozesses ist der im Februar 2025 präsentierte neue Markenauftritt. Mit dem Claim „It's possible“ positioniert sich TGW Logistics als verantwortungsvoller Möglichmacher für hochautomatisierte Distributionszentren. Der Markenauftritt verdeutlicht

auch die enge Verbindung der drei Bereiche innerhalb der TGW Welt (TGW Future Privatstiftung, TGW Logistics und TGW Future Wings).

Im September 2024 erfolgte der Spatenstich für die Erweiterung des Headquarters von TGW Logistics in Marchtrenk. Das strategische Investitionsprojekt stärkt die operative Leistungsfähigkeit und unterstützt die langfristige Wachstumsstrategie.

Finanzielle Leistungsindikatoren

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung der wichtigsten finanziellen Leistungsindikatoren des Konzerns in den vergangenen beiden Geschäftsjahren gemäß IFRS.

Kennzahl	2023/24	2024/25	Veränderung
Umsatzerlöse (T€)	1.069.199	1.070.560	0,1 %
EBITDA (T€)	56.978	72.419	27,1 %
EBITDA-Marge (%)	5,3	6,8	
EBITEP (T€)	26.185	50.170	91,6 %
EBITEP-Marge (%)	2,4	4,7	
EBIT (T€)	26.185	44.690	70,7 %
EBIT-Marge (%)	2,4	4,2	
Bilanzsumme (T€)	904.100	1.001.486	10,8 %
Eigenkapital (T€)	368.316	401.966	9,1 %
Eigenkapitalquote (%)	40,7	40,1	
Netto-Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit (T€)	1.202	131.321	n/a
Zuwendungen an das soziale Unternehmertum (T€)	4.846	5.325	9,9 %

EBITEP = Earnings before interest, tax and employee participation

Trotz des anspruchsvollen wirtschaftlichen Umfelds konnte der Umsatz im Geschäftsjahr 2024/25 mit M€ 1.071 leicht über dem Vorjahresniveau gehalten und die EBITDA-Marge auf 6,8 % gesteigert werden. Diese Verbesserung resultiert vor allem aus Effizienzsteigerungen in der Auftragsrealisierung und einer stabilen Kostenentwicklung. Der Netto-Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit erhöhte sich signifikant auf M€ 131 und spiegelt die starke operative Performance wider.

Mit einer Eigenkapitalquote von 40,1% (Vorjahr: 40,7%) bleibt die TGW Future Privatstiftung finanziell stabil aufgestellt und bildet eine verlässliche Grundlage für nachhaltiges Wachstum.

Die Investitionen im Geschäftsjahr 2024/25 beliefen sich auf M€ 41 (Vorjahr: M€ 16) – ohne Zugänge aus Nutzungsrechten. Der Schwerpunkt lag mit M€ 26 auf der Erweiterung des Headquarters in Marchtrenk. Die Inbetriebnahme der neuen Flächen ist für das Ende des Geschäftsjahrs 2025/26 vorgesehen.

Es umfasst eine zusätzliche Produktionshalle, ein hochautomatisiertes Hochregallager mit Paletten- und Shuttle-System, eine autonome Materialversorgung mittels AMR (Autonomous Mobile Robots) sowie ein neues Parkhaus mit über 620 Stellplätzen. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurde der Rohbau der ersten Bauphase erfolgreich im Zeitplan abgeschlossen.

Mit einem Auftragseingang von M€ 1.509 wurde im Berichtsjahr ein neues Rekordniveau erreicht. Besonders starke Zuwächse verzeichneten die Kernmärkte Europa und USA. Der hohe Auftragsbestand sichert die Auslastung für das kommende Geschäftsjahr und bildet die Basis für strategisches Wachstum.

Zum Bilanzstichtag waren konzernweit 4.692 Mitarbeiter:innen beschäftigt – ein Anstieg um 3,2% gegenüber dem Vorjahr, der zeigt, dass TGW trotz Fachkräftemangel und „War for Talents“ ein attraktiver Arbeitgeber bleibt. Die Rekrutierung hochqualifizierter Fachkräfte bleibt weiterhin von zentraler Bedeutung für die Umsetzung der strategischen Ziele.

Mitarbeiter:innen-Struktur

Die Mitarbeiter:innen-Struktur zum Bilanzstichtag belegt die Vielfalt der TGW Welt sowie die internationale Ausrichtung.

Kennzahl	30.06.2024	30.06.2025
Nach Geschlecht		
Weiblich	725	15,9 %
Männlich	3.823	84,1 %
Nach Region		
Europa	4.228	93,0 %
Nordamerika	237	5,2 %
Asien	83	1,8 %
Nach Ausmaß der Beschäftigung		
Vollzeit	4.198	92,3 %
Teilzeit	350	7,7 %
Nach Alter		
< 30 Jahre	1.367	30,1 %
zwischen 30 und 50 Jahren	2.435	53,5 %
> 50 Jahre	746	16,4 %
	786	16,7 %

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Folgende nichtfinanzielle Indikatoren spiegeln die operative Geschäftsentwicklung und die personelle Situation des Unternehmens wider:

Kennzahl	2023/24	2024/25	Veränd.
Auftragseingang (M€)	971	1.509	55,4 %
Auftragsstand (M€)	1.412	1.745	23,6 %
Mitarbeiter:innen (zum Bilanzstichtag)	4.548	4.692	3,2 %
davon Lehrlinge	279	278	-0,4 %

1.7. Ökologische und soziale Verantwortung

Nachhaltigkeit ist fest in der Unternehmenskultur verankert. Der ganzheitliche Ansatz berücksichtigt ökologische, soziale und unternehmerische Verantwortung gleichermaßen mit dem Ziel, negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft zu minimieren, Risiken frühzeitig zu erkennen und nachhaltige Entwicklung aktiv zu steuern.

TGW Logistics ist Mitglied des UN Global Compact und bekennt sich zu dessen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Zusätzlich orientiert sich die TGW Welt an ausgewählten Sustainable Development Goals (SDGs, siehe S. 46) der Vereinten Nationen. Die Inner Development Goals (IDGs, siehe S. 50 ff.) dienen dabei als praxisnahe Instrument, das die persönlichen und sozialen Kompetenzen fördert, die für die Umsetzung der SDGs wesentlich sind. Sie stärken Eigenverantwortung,

Bewusstsein und Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden und tragen damit zur ganzheitlichen Entwicklung der Teilnehmenden bei. Gleichzeitig bilden sie neben einem intrinsisch motivierten und ganzheitlichen Menschenbild die Basis für die Bildungsinnovationen von TGW Future Wings.

Seit dem Geschäftsjahr 2023/24 hat TGW Logistics das Thema Nachhaltigkeit konzernweit professionalisiert. Dazu zählen der gezielte Aufbau personeller Ressourcen, die Implementierung externer Expertise sowie eine Reihe von Projekten zur Erfassung der Treibhausgasemissionen (tCO₂e) über alle drei Scopes hinweg, also entlang der gesamten Wertschöpfungskette, insbesondere durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie die Nutzung der TGW Logistics-Anlagen über ihren Lebenszyklus hinaus.

Zur besseren Datentransparenz und Steuerung werden bei TGW Logistics der ökologische Fußabdruck der Organisation (Corporate Carbon Foot-

print – CCF) sowie der Fußabdruck für Kernprodukte (Product Carbon Footprint – PCF) und für komplexe Kundenprojekte berechnet. Bereits in der Projektanbauphase können so CO₂-Emissionen prognostiziert, Reduktionspotenziale identifiziert und gezielte Maßnahmen umgesetzt werden.

Parallel arbeitet TGW Logistics kontinuierlich an der Verbesserung der Energieeffizienz seiner Anlagen. An den österreichischen Standorten wird ein bedeutender Teil des Strombedarfs durch Photovoltaik-Anlagen gedeckt. Bei der Werkserweiterung in Marchtrenk wird insbesondere auf eine ökologische Bauweise geachtet. Diese wird extern nach dem DGNB-Gold-Standard zertifiziert. Die Produkte von TGW Logistics zeichnen sich durch die TGW Smart Energy Strategy, die exemplarisch für gelebte „Green Logistics“ steht, durch eine optimierte Leichtbauweise, energieeffiziente Komponenten und Systeme zur Energierückgewinnung aus.

Zur globalen Steuerung wurde im Berichtsjahr ein umfassendes ESG-Governance-System aufgebaut. Das ESG-Committee bündelt die globalen Themenverantwortlichen, während das ESG-Council die lokale Umsetzung an den internationalen Standorten koordiniert und den Wissenstransfer innerhalb von TGW Logistics fördert.

Im April 2025 wurde die sogenannte „Stop-the-Clock“-Richtlinie (EU-Richtlinie 2025/794) veröffentlicht, die den Beginn der Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD für Unternehmen der zweiten und dritten Umsetzungswelle – darunter TGW Logistics – jeweils um zwei Jahre verschiebt. Diese Zeit wird gezielt genutzt, um laufende Projekte abzuschließen und die ESG-Strategie weiterzuentwickeln.

Soziale Verantwortung als Arbeitgeber von über 4.600 Mitarbeiter:innen hat für TGW Logistics einen hohen Stellenwert. Dies zeigt sich unter anderem in einem breiten Angebot an Benefits und Zusatzleistungen, das weit über den gesetzlichen Rahmen hinausgeht. Dazu zählen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, ergonomische Arbeitsplätze, firmeneigene Fitnessstudios, Mitarbeiter:innen-Restaurants sowie vielfältige Veranstaltungen zur Stärkung des Teamgeists. Ein zentraler Fokus liegt auf Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird aktiv unterstützt durch flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Regelungen und die betriebliche Kinderbetreuung des „TGW Zwergennest“ am Headquarter in Marchtrenk. Die TGWkids-Sommerferienbetreuung, ebenfalls am Standort Marchtrenk, ergänzt dieses Angebot.

Ein zentrales Element der Unternehmenskultur bei TGW Logistics ist die faire Teilhabe der Mitarbeiter:innen am Unternehmenserfolg. Über die „Duale Mitarbeiter:innen-Beteiligung“ (siehe S. 96) werden jährlich 10 % des Konzern-EBITEP an die Mitarbeiter:innen ausgeschüttet. Diese können zwischen finanzieller Beteiligung oder zusätzlicher Freizeit wählen – individuell und bedarfsgerecht.

Lebenslanges Lernen ist, im Einklang mit dem Leitsatz der Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“, ein weiterer Eckpfeiler der Unternehmenskultur. Die TGW Welt bietet daher ein umfangreiches Trainings- und Weiterbildungsangebot, das fachliche und persönliche Entwicklung gleichermaßen fördert.

Das globale Aus- und Weiterbildungsprogramm MINDtastic steht dabei für ganzheitliche Bildung. Es verbindet klassische Weiterbildung mit Soft Skills, Persönlichkeitsentwicklung, mentaler Fitness sowie dem Umgang mit modernen Arbeitsumgebungen. Auch moderne Lernformen wie VR-Trainings, Blended Learning und Peer-to-Peer-Formate in den MINDtastic Clubs kommen dabei zum Einsatz.

Die eigene Lehrlingsausbildung, das interne Schulungsangebot und Kooperationen mit Bildungseinrichtungen werden kontinuierlich ausgebaut. Damit trägt die TGW Welt aktiv zur Nachwuchsförderung und zur Entwicklung zukünftiger Fachkräfte bei.

Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Kennzahlen zu den Schulungen, die über die MINDtastic Academy bei TGW Logistics zentral angeboten werden. Zusätzlich gibt es ein lokales Bildungsangebot an den einzelnen TGW Logistics-Standorten.

Kennzahl	2023/24	2024/25
Anzahl abgehaltener Trainings	381	418
Anzahl Teilnehmende	4.648	4.097
Anzahl Training Themenfelder	83	96
Anzahl Trainingstage	6.455	3.816
Anzahl Trainingsstunden	41.285	27.421

Der Rückgang bei den Trainingsstunden ist auf die verstärkte Nutzung digitaler Lernformate und die höhere Effizienz der Trainingskonzepte zurückzuführen.

2. Bericht über die voraussichtliche Entwicklung und Risiken des Unternehmens

2.1. Voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens

Im aktuellen Geschäftsjahr liegt der strategische Fokus auf der weiteren Verankerung der „Idee TGW“ (siehe S. 24 ff.), des menschenzentrierten, Stabilität sicherstellenden sowie integrierten Zukunfts-Stiftungsmodells – das Fundament der TGW Future Privatstiftung. Sie beschreibt in Grundzügen die Verbindung von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, menschlichem Wachstum und gesellschaftlicher Wirkung. Dieses Verständnis soll innerhalb und außerhalb der TGW Welt erlebbar werden. Maßnahmen wie Erklärvideos, die Integration in Onboarding-Prozesse sowie Informationskampagnen und lokale Veranstaltungen unterstützen diesen kulturellen Verankerungsprozess.

Die aus dem Transformationsprozess (siehe S. 92 ff.) gewonnenen Erkenntnisse bzw. Methoden sollen im Geschäftsjahr 2025/26 auch auf den Bereich TGW Future Wings übertragen werden, um übergreifende Zusammenarbeit, Ressourcensteuerung und Wirkung zu optimieren. Gleichzeitig werden die Synergien zwischen TGW Logistics und TGW Future Wings (siehe S. 84 ff.) sowie innerhalb von TGW Future Wings vertieft: durch gemeinsame Bildungsangebote, TGW Logistics-Lehrlings-Onboardings in der GRAND GARAGE (siehe S. 60), Ferienbetreuung durch TGW Future Wings oder Trainings im INNERversum (siehe S. 61). Darüber hinaus sollen die gemeinnützigen Aktivitäten international ausgebaut werden – insbesondere in Regionen, in denen TGW Logistics stark vertreten ist. Damit setzt die TGW Future Privatstiftung einen klaren Fokus auf die nachhaltige Entwicklung ihrer gesellschaftlichen Wirkung.

TGW Logistics

Das weltwirtschaftliche Umfeld bleibt von geopolitischen Spannungen, protektionistischen Maßnahmen und einer restriktiven Geldpolitik geprägt. Trotz dieser Unsicherheiten erwartet TGW Logistics auf Basis des hohen Auftragseingangs von M€ 1.509 (Vorjahr: M€ 971) und einer soliden Marktposition eine positive Geschäftsentwicklung. Besonders im Segment Lebensmittel-Intralogistik, das sich durch Krisenresistenz und stabile Nachfrage auszeichnet, wird weiteres Wachstum erwartet. Technologische Fortschritte und erfolgreiche Referenzprojekte in Europa und Nordamerika untermauern diese Einschätzung.

Das neue Operating Model sorgt für klare Verantwortlichkeiten und schnellere Entscheidungs-

prozesse. In Kombination mit den Lean-Prinzipien erhöht es die Agilität und Kundenzentrierung. Die Standorterweiterung in Marchtrenk (siehe S. 36 ff.) schafft zusätzlich Produktions- und Lagerkapazitäten und stärkt die Basis für künftiges Wachstum. Insgesamt blickt TGW Logistics auf ein stabiles Auftragsportfolio, eine robuste Organisationsstruktur und eine gefestigte Marktposition.

TGW Future Wings

Die TGW Future Privatstiftung setzt ihr Engagement im Bereich Lernen und Wachsen über den gemeinnützigen TGW Future Wings-Bereich konsequent fort.

Die CAP.future GmbH betreibt unverändert die Bildungs- und Innovationswerkstatt GRAND GARAGE (siehe S. 60) sowie die CAP-AUSBILDUNG (siehe S. 59). Ergänzend wird das Projekt INNERversum (siehe S. 61) fortgeführt und weiterentwickelt. Im Geschäftsjahr 2025/26 startet mit dem Programm „Herz der Schule“ (siehe S. 53) eine neue Initiative, die die Themen Achtsamkeit und Mitgefühl mit den pädagogischen Herausforderungen der Gegenwart verbindet. Sie unterstützt Lehrpersonen dabei, persönliche und berufliche Entwicklung stärker zu verknüpfen.

Die Future Wings Privatstiftung und die Schule Morgen Privatstiftung setzen ihre erfolgreichen Bildungsinnovationen fort und steigern insbesondere die Reichweite des Learning Circle (siehe S. 61) und der SOS-Herzkiste (siehe S. 62), um deren Wirkung auf die Bildungslandschaft weiter zu erhöhen.

2.2. Wesentliche Risiken und Ungewissheiten

TGW Logistics ist international tätig und in verschiedenen Märkten sowie Branchen aktiv. Diese Diversität und die internationale Ausrichtung bieten Chancen, bringt aber auch verschiedene Risiken mit sich. Ein professionelles, konzernweites Risiko-Management identifiziert, bewertet und überwacht daher regelmäßig alle relevanten Einflussfaktoren.

Protektionistische Maßnahmen wie neue US-Zölle sowie anhaltende Konflikte, unter anderem zwischen Israel und dem Iran und in der Ukraine, können Lieferketten, Energiepreise und Investitionsbereitschaft beeinträchtigen. TGW Logistics bewertet die kurzfristigen finanziellen Auswirkungen jedoch als gering, da höhere Kosten durch Preisindexierungsklauseln teilweise kompensiert werden können. Der Rückzug aus dem russischen Markt wurde bereits frühzeitig umgesetzt.

Nachhaltigkeitsthemen sind fest in der Unternehmenskultur verankert. Relevante Risiken und Chancen in den Bereichen Klimawandel, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, Gleichbehandlung und Chancengleichheit werden systematisch erfasst, bewertet und gesteuert.

Langfristige Turn-Key-Verträge bergen Risiken durch eine steigende Komplexität der Projekte, kundenspezifische Anforderungen sowie mögliche Projektverzögerungen. TGW Logistics begegnet diesen Risiken durch ein strukturiertes Freigabe- und Reporting-System, regelmäßige Management-Reviews sowie standardisierte Risiko-Reports.

Die Liquidität ist stabil, der Konzern verfügt über einen hohen Cash-Bestand sowie eine stabile Zahlungsstruktur. Monatliche Finanzplanungen und Bonitätsbewertungen sichern Transparenz. Fremdwährungsrisiken werden mit Devisentermingeschäften abgesichert, Zinsrisiken durch Fixzinsvereinbarungen minimiert.

3. Forschung und Entwicklung

Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sind ein integraler Bestandteil der strategischen Ausrichtung von TGW Logistics. Die Intralogistik entwickelt sich unter dem Einfluss zahlreicher gesellschaftlicher und technologischer Trends weiterhin dynamisch. Kürzere Innovations- und Technologiezyklen, zunehmender Wettbewerbsdruck und steigende Kundenerwartungen bringen für TGW Logistics wie auch für die gesamte Branche zahlreiche Herausforderungen und Chancen mit sich.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurde die Umsetzung der Strategie 2030 weiter fortgeführt, um die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. Der Fokus lag auf der Entwicklung innovativer Produkte, Module und Systemlösungen mit hohem Kundennutzen, gesteigerter Nachhaltigkeit und optimierten Gesamtbetriebskosten (Total Cost of Ownership). Ziel ist es, Lösungen bereitzustellen, die flexibel, skalierbar, einfach und schnell zu installieren sowie intuitiv zu bedienen sind.

Durch intensive Entwicklungstätigkeit auf Lösungs- und Produktenebene gelang TGW Logistics besonders im Bereich Grocery Retail ein erfolgreicher Markteintritt in Europa und den USA. Zusätzlich konnten erste Verkaufserfolge mit dem automatisierten und KI-gestützten Kommissionierungssystem RovoFlex erreicht werden. Der Bereich Software, insbesondere die TGW WERX Plattform, nimmt im Entwicklungsbudget einen wachsenden Anteil ein und unterstreicht die strategische Bedeutung digitaler Lösungen.

TGW Logistics verfügt über ein innovatives Produktpotential. Insbesondere in der Digitalisierung liegt eine bedeutende Wachstumschance für die Intralogistikbranche. Andererseits stellen disruptive technologische Veränderungen Chancen- bzw. Risikopotenziale dar, die im Rahmen des Innovationsmanagements beobachtet werden. Produktpotential und interne Geschäftsprozesse werden daher kontinuierlich analysiert und bei Bedarf an neue Marktanforderungen angepasst.

Digitalisierung und Vernetzung vergrößern jedoch auch die Angriffsflächen für Cyberattacken. TGW Logistics verfügt daher über ein umfassendes IT-Sicherheitskonzept, das regelmäßige Schwachstellenanalysen, Mitarbeiter Schulungen sowie den Einsatz moderner Sicherheitslösungen umfasst.

Diese verstärkte Ausrichtung auf Software und Innovation führte im Berichtsjahr erstmalig zu einer Förderzusage des Austrian Wirtschaftsservice (AWS) für geplante Projekte mit einem Fördervolumen von bis zu M€ 2. Diese Einbettung in die österreichische Förderlandschaft bestätigt den eingeschlagenen Weg hin zu einer stärkeren Vernetzung von Technologie, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit. Auf der LogiMAT 2025 präsentierte sich TGW Logistics mit dem neuen automatisierten Kommissioniersystem PickCenter RovoFlex als innovativer Systemlieferant. Das System kombiniert hohe Leistungsfähigkeit, Energieeffizienz und Benutzerfreundlichkeit und ist ein sichtbares Ergebnis der kundenzentrierten Forschungsarbeit.

Parallel dazu wurde die Entwicklungsorganisation von TGW Logistics weiter professionalisiert, um Marktanforderungen schneller aufzugreifen und die Entwicklungsfelder System, Software und Mechantronik besser zu vernetzen. Insbesondere im Programm-Management großer Entwicklungsprojekte konnten wesentliche Fortschritte erzielt werden. Neben Eigenentwicklungen setzt TGW Logistics verstärkt auf strategische Partnerschaften, um der hohen Innovationsdynamik gerecht zu werden und das Produktpotential kontinuierlich an Marktanforderungen anzupassen. So stärkt TGW Logistics seine Position als führender Innovator in der Intralogistik.

4. Berichterstattung über wesentliche Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess

Das interne Kontroll- und Risikomanagement des TGW Future Privatstiftung-Konzerns zielt darauf ab, Risiken frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten. Es gewährleistet die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung, die Verlässlichkeit der Finanzberichterstattung sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Richtlinien. Die Wirksamkeit wird durch ein mehrstufiges Überwachungssystem sichergestellt.

Monatliche Finanz- und Ad-hoc-Berichte sowie quartalsweise Sitzungen des Aufsichtsrats sorgen für Transparenz und Kontrolle. Einheitliche Bilanzierungsrichtlinien sichern eine konsistente und vergleichbare Finanzberichterstattung. Ein Schwerpunkt des Kontrollsystems liegt auf der frühzeitigen Erkennung und Steuerung von Risiken in Projekten, Märkten und Prozessen. Die Bereiche Finanzwesen, Controlling und Revision arbeiten eng zusammen, um potenzielle Schwachstellen zu identifizieren und zu beheben. Ergänzend werden regelmäßige Schulungen und Awareness-Maßnahmen durchgeführt, um das Risikobewusstsein auf allen Ebenen der Organisation zu stärken.

Das Compliance Management System (CMS) wird regelmäßig überprüft und auf Basis neuer gesetzlicher Entwicklungen, identifizierter Risiken und internationaler Standards (z. B. ISO 37301, ISO 37001 und ISO 37002) weiterentwickelt. Wesentliche Themen sind Lieferkettensorgfaltspflichten, Antikorruption, Sponsoring-Prozesse, die Digitalisierung von Compliance-Prozessen sowie die künftige Integration des Diversity-Managements in das CMS. Darüber hinaus wurde ein System zur Meldung von Verstößen („Whistleblowing“), zur Genehmigung von Geschenken und zur Durchführung regelmäßiger Risiko-Assessments implementiert. Durch diese klaren Strukturen, standardisierten Prozesse und regelmäßigen Überprüfungen ist ein wirkungsvolles Kontroll- und Risikomanagementsystem gewährleistet, das sowohl die Transparenz als auch die Verlässlichkeit der Konzernberichterstattung sicherstellt.

Marchtrenk, 6.11.2025

Der Vorstand der TGW Future Privatstiftung

Martin Krauss
Dr. Ernst Chalupsky
Johannes Feldmayer
Christian Lutz
Dr. Clemens Steiner

Konzernabschluss zum 30. Juni 2025

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr 2024/25

in TEUR	2023/24	2024/25
Umsatz	1.069.199	1.070.560
Kosten der abgesetzten Leistung	-854.317	-827.495
Bruttogewinn	214.881	243.065
Vertriebsaufwendungen	-65.538	-77.306
Verwaltungsaufwendungen	-68.731	-65.348
Aufwendungen für Forschung und Entwicklung	-54.099	-52.798
Sonstige betriebliche Erträge	3.964	1.815
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-4.292	-4.737
Betriebsergebnis (EBIT)	26.185	44.690
Finanzerträge	12.309	11.088
Finanzaufwendungen	-3.533	-2.716
Finanzergebnis	8.776	8.372
Ergebnis vor Steuern (EBT)	34.961	53.062
Ertragsteueraufwand	-11.569	-15.341
Jahresergebnis	23.392	37.721
Vom Jahresergebnis entfallen auf:		
Anteilseigner der Muttergesellschaft	23.241	37.645
Anteile ohne beherrschenden Einfluss	152	76
Jahresergebnis	23.392	37.721

Konzern-Gesamtergebnisrechnung für das Geschäftsjahr 2024/25

in TEUR	2023/24	2024/25
Jahresergebnis	23.392	37.721
Posten, die nicht in die Gewinn-und-Verlust-Rechnung umgegliedert werden:		
Versicherungsmathematische Ergebnisse	-912	34
Veränderung des beizulegenden Zeitwerts von Eigenkapitalinstrumenten (FVOCI)	276	-301
Latente Steuern	155	63
	-481	-203
Posten, die unter bestimmten Bedingungen in die Gewinn-und-Verlust-Rechnung umgegliedert werden:		
Währungsumrechnungsdifferenzen	1.266	-4.896
Absicherung von Zahlungsströmen – wirksamer Teil der Änderungen des beizulegenden Zeitwertes	464	4.168
Absicherung von Zahlungsströmen – Umgliederungen in den Gewinn oder Verlust	326	-95
Latente Steuern	-187	-924
	1.868	-1.747
Sonstiges Ergebnis nach Steuern	1.387	-1.950
Gesamtergebnis	24.779	35.771
Vom Gesamtergebnis entfallen auf:		
Anteilseigner der Muttergesellschaft	24.637	35.688
Anteile ohne beherrschenden Einfluss	142	82
Gesamtergebnis	24.779	35.771

Konzernbilanz zum 30. Juni 2025

in TEUR	30. Juni 2024	30. Juni 2025
AKTIVA		
Sachanlagen	164.571	185.598
Immaterielle Vermögenswerte und Firmenwerte	30.837	33.450
Finanzanlagen	109.098	110.948
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und sonstige Forderungen Ifr	201	204
Aktive latente Steuern	18.926	11.518
Langfristige Vermögenswerte	323.633	341.717
Vorräte	63.088	58.868
Vertragsvermögenswerte	90.082	84.741
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und sonstige Forderungen	219.881	230.891
Ertragsteuerforderungen	147	286
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	207.267	284.984
Kurzfristige Vermögenswerte	580.466	659.770
SUMME AKTIVA	904.100	1.001.486
PASSIVA		
Den Eigentümern des Mutterunternehmens zurechenbares Eigenkapital	367.835	401.524
Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	480	443
Gesamtes Eigenkapital	368.315	401.966
Zinstragende Darlehen und Kredite Ifr	31.852	57.265
Leistungen an Arbeitnehmer:innen	34.613	34.857
Zuwendungen der öffentlichen Hand	824	896
Rückstellungen Ifr	6.366	7.218
Passive latente Steuern	35.711	31.449
Langfristige Verbindlichkeiten	109.366	131.685
Zinstragende Darlehen und Kredite kfr	37.853	16.755
Vertragsverbindlichkeiten	233.823	276.019
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen und sonstige Verbindlichkeiten	125.946	134.880
Rückstellungen	26.048	34.571
Ertragsteuerverbindlichkeiten	2.747	5.611
Kurzfristige Verbindlichkeiten	426.418	467.835
SUMME PASSIVA	904.100	1.001.486

in TEUR	2023/24	2024/25
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit:		
Ergebnis vor Steuern (EBT)	34.961	53.062
Anpassungen:		
Abschreibungen	30.793	27.729
Zuschreibungen auf Finanzanlagevermögen		-157
Gewinne/Verluste aus dem Abgang von Anlagevermögen	-299	-1.173
Veränderung der langfristigen Rückstellung für Leistungen an Arbeitnehmer:innen	-4.320	-385
Veränderung von sonstigen langfristigen Rückstellungen	-748	1.354
Sonstige nicht zahlungswirksame Aufwendungen und Erträge	-2.639	-7.118
Cashflow aus dem Ergebnis	57.748	73.312
Veränderung im Working Capital:		
Veränderung von Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, sonstige Forderungen sowie Vertragsvermögenswerte	-5.563	-6.223
Veränderung von Vorräten	4.769	3.640
Veränderung von Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen sowie Vertragsverbindlichkeiten	-60.162	57.993
Veränderung der kurzfristigen Rückstellungen	2.922	8.597
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit	-286	137.318
Bezahlte Zinsen	-1.235	-1.834
Bezahlte Ertragsteuern	-2.496	-10.542
Erhaltene Ausschüttungen	34	281
Erhaltene Zinsen	5.185	6.096
Netto-Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit	1.202	131.321
Cashflow aus der Investitionstätigkeit:		
Aktivierte Entwicklungskosten	-1.988	-7.929
Investitionen in Sachanlagen	-11.484	-34.490
Investitionen in immaterielle Vermögenswerte	-12.025	-1.647
Investitionen in Finanzanlagen	-6.812	-1.518
Investitionen in Tochterunternehmen abzüglich erworberner Zahlungsmittel	-44	0
Einzahlungen aus dem Verkauf von Sachanlagen	6.918	763
Einzahlungen aus Finanzanlagen	17.892	2.186
Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit:	-7.543	-42.635
Zugang zinstragende Darlehen und Kredite	12.147	34.365
Tilgung zinstragende Darlehen und Kredite	-13.279	-37.810
Ausschüttungen	-2.000	-2.120
Zuwendungen an Begünstigte	-906	-424
	-4.038	-5.988
Veränderung der liquiden Mittel	-10.380	82.698
Liquide Mittel zum 1. Juli	216.233	207.267
Effekt von Wechselkursveränderungen auf liquide Mittel	1.414	-4.981
Liquide Mittel zum 30. Juni	207.267	284.984

DIE IDEE TGW

Die „Idee TGW“ ist kein Konzept, sondern ein Versprechen: dass Erfolg und Verantwortung zusammengehören, dass Wachstum im Inneren beginnt und Sinn mehr Kraft hat als Zweck. Sie wurzelt in Vertrauen, trägt durch Wandel und entfaltet Wirkung, wo Menschen füreinander da sind. Sie wird lebendig in Entscheidungen und im Mut, Zukunft zu gestalten.

Wie diese Idee gedacht, gelebt und weiterentwickelt wird, davon erzählen die nächsten Seiten.

Eine Idee, die bleibt und bewegt

Was treibt ein Unternehmen wirklich an? Zahlen? Märkte? Renditen? In der TGW Welt ist die Antwort eine Haltung: eine Idee, die vor über 20 Jahren so ungewöhnlich war, dass sie die Spielregeln änderte – und bis heute Menschen inspiriert, Wirtschaft anders zu denken.

Was bringt jemanden dazu, sein Lebenswerk einfach zu verschenken? Ludwig Sznitz, Mitgründer von TGW Logistics, tat genau das. Er übergab seine 100 Prozent Anteile an TGW Logistics der TGW Future Privatstiftung. Aber dies war weniger ein Rückzug als eine Absichtserklärung. Aus dem Familienbetrieb wurde ein Stiftungsunternehmen – geschützt durch zehn verbindliche Leitlinien. Damit setzte er ein klares Zeichen: wirtschaftliche Stärke nicht als Selbst-

zweck zu sehen, sondern als ein Werkzeug zu nutzen, um langfristige Sicherheit, Wachstum und echte Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen zu schaffen – und so Zukunft zu gestalten.

Erfolg mit Haltung

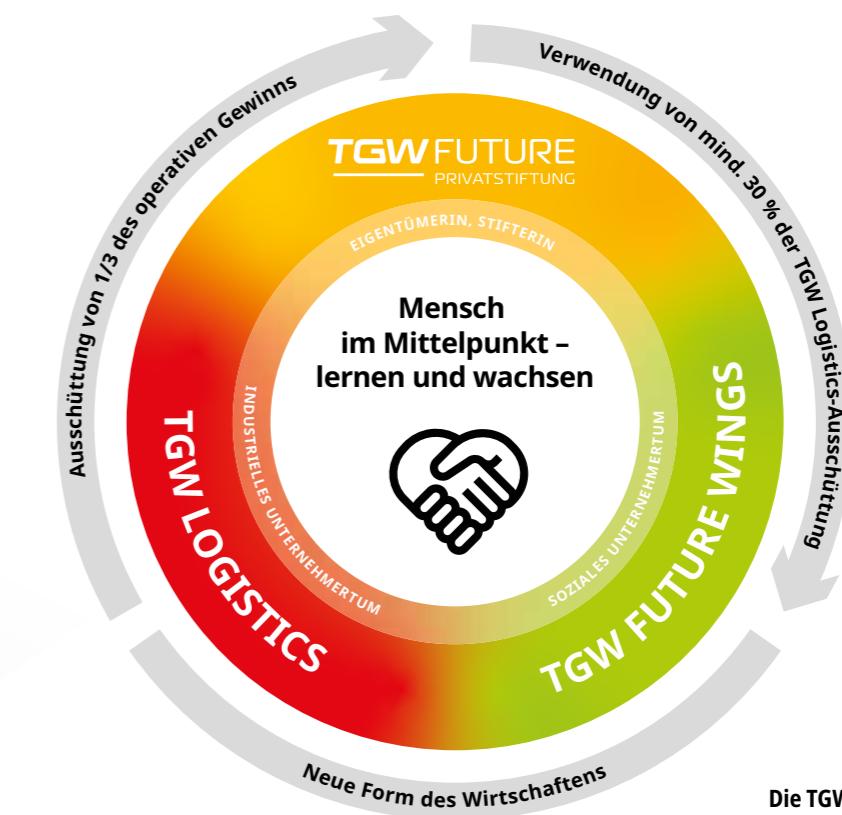
Sznitz suchte nicht den schnellen Profit. Sein Anspruch war zweigleisig: Das Unternehmen sollte dauerhaft bestehen und zugleich ein Ort sein, an dem Menschen ihre fachlichen und persönlichen Fähigkeiten erweitern und Verantwortung übernehmen können. Für ihn war daher klar: Gewinne sind wichtig, aber nicht um jeden Preis. Entscheidend war das „Wie“: durch Vertrauen, Zusammenarbeit, ein gelebtes Werte-System und eine Haltung, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt.



Ein Kreisel als Sinnbild für Stabilität und Wandel symbolisiert die „Idee TGW“.



Hier geht's zum Video über die „Idee TGW“.



Die TGW Future Privatstiftung bildet mit ihren beiden Stiftungsbereichen die TGW Welt.

Wirkung, die ankommt

Auch was mit den Gewinnen geschieht, war für ihn Teil dieser Haltung. So legt die erste Leitlinie fest, dass der Großteil der TGW Logistics-Gewinne im Unternehmen verbleibt, um Innovation, Produktivität und Wachstum zu stärken. Das kommt den Mitarbeiter:innen und Kunden zugute. Der Rest, seit Stiftungerrichtung stets ein Drittel, fließt an die Eigentümerstiftung – und von dort nicht nur in Rücklagen, sondern vor allem in die innovativen Bildungsinitiativen von TGW Future Wings, dem gemeinnützigen Bereich der TGW Welt. So entsteht ein Kreislauf, der wirtschaftliche Leistung in gesellschaftlichen Mehrwert verwandelt. Er sorgt dafür, dass der Erfolg von TGW Logistics nicht an den Werkstoren endet, sondern Chancen schafft – für Mitarbeitende, junge Menschen und kommende Generationen. Und damit dieser Kreislauf funktioniert, braucht es einen klaren Kompass. Hier kommt die TGW Future Privatstiftung ins Spiel, die aufgrund ihrer aktiven Eigentümerrolle für die Umsetzung der Leitlinien verantwortlich ist. „Die Stiftung hat die Aufgabe, das Vermächtnis von Ludwig Sznitz zu bewahren und es mit Leben zu füllen“, so Martin Krauss, Vorstandsvorsitzender der TGW Future Privatstiftung. „Wir sind nicht Verwalter von Kapital, sondern Gestalter von Wirkung.“

Gelebte Verantwortung

Die „Idee TGW“ ist daher kein starres Regelwerk, sondern ein Dach, das auf drei Säulen ruht: dem zukunftssichernden Stiftungsmodell, der verbindenden Vision mit dem integralen Hexagon (siehe S. 30 ff.) und der messbaren Wirkung, die sie entfaltet. Lebendig wird sie durch die Handlungsfelder des Hexagons und durch die Menschen, die sie umsetzen – allen voran die Führungskräfte der TGW Welt. Ihre Verantwortung ist es, die „Idee TGW“ in ihrem Bereich sichtbar zu machen, spielerisch in den Alltag zu integrieren und ihre Strahlkraft zu nutzen, um Mitarbeitende und Kunden zu inspirieren.

Damit wird die „Idee TGW“ zu einer Haltung, die nach innen und außen wirkt.

Die Anziehungskraft der TGW Welt: weil manches hier einfach anders ist

Erfolgreiche Führungskräfte entscheiden sich für die TGW Welt – weil sie hier etwas finden, das anders ist: ein Modell, das Wirtschaftlichkeit mit Menschlichkeit verbindet. Wir haben nachgefragt, was die Menschen an der „Idee TGW“ fasziniert:



Henry Puhl

seit Februar 2024 CEO /
TGW Logistics

„Mich hat begeistert, dass TGW Logistics auf einem starken Fundament aus Vertrauen und Verlässlichkeit steht. Gepaart mit starkem Einsatzwillen und Leistungsorientierung haben wir noch so viel Potenzial für unsere Zukunft! Mitentscheidend war für mich die ‚Idee TGW‘ mit dem Leitsatz ‚Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen‘, denn hier geht es nicht allein um Technologie, sondern vor allem darum, wie Menschen zusammenarbeiten, um anspruchsvolle Projekte wirkungsvoll umzusetzen. Dieses Zusammenspiel funktioniert nur, wenn wir uns fachlich und persönlich ständig weiterentwickeln – gemeinsam als Team wie auch individuell als Teammitglied lernen. Genau dafür bietet die TGW Welt den Raum.“



Sebastian Wolf

seit Mai 2025 CFO /
TGW Logistics

„Mich fasziniert bei TGW Logistics die Chance, die Transformation sowie eine neue Strategie in einem starken Team erfolgreich umzusetzen – und das in einem werteorientierten Umfeld. An der ‚Idee TGW‘ beeindruckt mich besonders der Gedanke, Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit in erfolgreichem Unternehmertum zu verbinden. Das Stiftungsmodell gewährleistet die dafür notwendige Stabilität und Unabhängigkeit. So können wir uns auf das Wesentliche konzentrieren: Verantwortung zu übernehmen und mit unserer Arbeit Wirkung zu erzielen – für Mitarbeitende, Kunden und die Gesellschaft.“



Gabriele Egger

seit 2020 Programmleiterin
CAP-AUSBILDUNG / TGW Future Wings
(zuvor bei CAP.future GmbH seit 2017)

„Teil von TGW Future Wings zu sein, empfinde ich als großes Privileg. Mein Alltag wird von der Stiftungsphilosophie ‚Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen‘ geprägt: Sie gibt mir Orientierung und Sinn – im Umgang mit jungen Menschen, meinem Team und mit mir selbst. Ludwig Sznitz ist für mich dabei Visionär, Vorbild und Inspirationsquelle zugleich, denn sein Vermächtnis bedeutet, Verantwortung zu übernehmen – in einer Gemeinschaft, die auf Respekt, Vertrauen und Wertschätzung baut.“



**Peter
Zehetleitner**

seit August 2024 Finance
and Controlling /
TGW Future Privatstiftung

„Die ‚Idee TGW‘ ist für mich ein starkes Zeichen dafür, dass Unternehmertum weit mehr sein kann als rein wirtschaftlicher Erfolg. Sie zeigt, dass eine sinnorientierte Wertegemeinschaft nicht nur auf dem Papier existiert, sondern auch im Alltag spürbar gelebt wird. Das Stiftungsmodell untermauert diese Haltung und macht die TGW Welt für mich zu einem einzigartigen Umfeld: Mit ihr habe ich die Möglichkeit, mit meiner Arbeit etwas Sinnvolles zurückzugeben.“



Monika Netzthaler

seit 2008 Assistentin /
TGW Future Wings
(zuvor bei TGW Logistics seit 1994)

„Was mich begeistert, ist, dass bei TGW Future Wings Werte nicht nur aufgeschrieben, sondern auch gelebt werden: Großzügige Rahmenbedingungen, Vertrauen und Eigenverantwortung schaffen ein Umfeld, das stärkt und guttut. Besonders richtungsweisend ist für mich das bereits von Ludwig Sznitz geprägte Menschenbild und die damit verbundene Überzeugung, dass Menschen, die achtsam mit sich und anderen umgehen, auch ihr Umfeld verantwortungsvoll gestalten. Je mehr junge Menschen wir daher mit unseren ganzheitlichen Angeboten erreichen, desto näher rücken wir dem Ziel einer nachhaltig positiven Veränderung in der Gesellschaft – und genau dafür setze ich mich jeden Tag mit voller Energie ein.“



**Marcel
Braumann**

seit Juni 2025 People and
Organisational Development /
TGW Future Privatstiftung
(zuvor bei TGW Logistics seit 2016)

„Die TGW Welt hat mich von Anfang an fasziniert: wirtschaftlich stark und gleichzeitig menschenorientiert, wobei der Erfolg dabei nicht nur in Zahlen gemessen wird, sondern auch in Wirkung. Vertrauen statt Kontrolle, Beteiligung statt Boni – das prägt unser Miteinander. Und das Stiftungsmodell macht daraus ein Zukunftsmodell: sicher, unabhängig und mit echtem Mehrwert für Menschen und die Gesellschaft. Nach meinem Start 2016 bei TGW Logistics war der Wechsel zur TGW Future Privatstiftung daher ein Schritt zum Ursprung des Gedankens, wie Wirtschaft die Balance zwischen Profit und Purpose gelingen kann.“

Zusammenarbeit aus Überzeugung

TGW Future Wings und TGW Logistics beeindrucken als Business-, aber auch als Kooperationspartner. Wir wollten wissen, warum sich Kunden und Organisationen für die Zusammenarbeit entschieden haben – und was diese so besonders macht.

Lisa-Maria Sommer-Fein

Generalsekretärin
MEGA Bildungsstiftung
(Kooperation beim Netzwerkformat treffpunkt.BILDUNG)

„Man startet eine Bildungsinitiative und erreicht erste Ziele. Doch dann steht man vor der Frage, wie man Größeres bewirken kann. Gelingende Partnerschaften heben dabei die Wirkung – TGW Future Wings lebt Kooperationen. Das ist großartig!“

Julian Richter

Co-Founder und Managing Partner wirkt. (Kooperation bei der Bildungsinitiative Learning Circle)

„TGW Future Wings ist für uns nicht nur Förder- oder Finanzgeber, sondern von Beginn an Mitinitiator. Wir lernen und wachsen gemeinsam. Wir schätzen es sehr, dass die Wirkung über die reine Finanzierung hinausgeht und auch inhaltliche Entwicklung beinhaltet. In einer schnellebigen Welt einen beständigen Partner zu haben, hält uns den Rücken frei, um zukunftsgerichtet zu arbeiten.“

Nora Deinhammer

Geschäftsführerin SOS-Kinderdorf
(Kooperation bei der Bildungsinitiative SOS-Herzkiste)

„Seit fünf Jahren bringt SOS-Kinderdorf in Kooperation mit TGW Future Wings Herzensbildung in Österreichs Klassenzimmer. Wir wollen Schüler:innen darin bestärken, respektvoll und wertschätzend miteinander umzugehen und positiv auf ihr Umfeld zu wirken. Im gleichen Maße ist auch unsere Partnerschaft geprägt von gegenseitiger Wertschätzung und dem Willen, gemeinsam etwas zu bewegen.“



Markus Frank

Vorstand Digitalisierung und Logistik
JAKO

„Die Mitarbeitenden bei TGW Logistics haben gezeigt, dass sie unsere Sprache sprechen, auf unsere spezifischen Anforderungen eingehen und dabei immer das große Ganze im Blick behalten. Trotz starker Konkurrenz haben uns besonders der technologische Vorsprung und die tiefgehende Planung überzeugt.“



Kellen Wadach

Chief Supply Officer
URBN

„Wir haben uns für TGW Logistics als Partner entschieden, weil wir mehr als nur einen Anbieter von Automatisierungslösungen benötigten. Wir suchten nach einem Integrator und fanden ihn mit TGW Logistics. Die Zusammenarbeit läuft hervorragend. TGW Logistics ist ein Vordenker, der Lösungen anbietet und unser Motto ‚Lead with creativity‘ lebt.“



Maximilian Leinfelder

Projektmanager
Albert Kerbl

„Die Zusammenarbeit mit TGW Logistics baut auf einer bereits bestehenden, außerordentlich vertrauensvollen Partnerschaft auf. Wir konnten TGW Logistics als äußerst lösungsorientiertes und zielgerichtetes Unternehmen kennenlernen. Die Professionalität und Hingabe haben uns nachhaltig beeindruckt und stimmen uns positiv, über die nächsten Jahre ein erfolgreiches Projekt zu gestalten.“



Günther Junkowitsch

Leiter Supply Chain Management
INTERSPORT Austria

„Wir haben TGW Logistics im Zuge unseres Evaluierungsprojekts als sehr kompetenten und vor allem proaktiven Partner kennengelernt, der einerseits genau auf unsere Bedarfe gehört hat – und andererseits dann gemeinsam mit uns eine Lösung erarbeitet hat.“

Ein starker Kompass für eine facettenreiche Welt

Wie macht man eine Stiftungsphilosophie in einem globalen Unternehmen spürbar und wie gelingt es, aus abstrakten Leitlinien ein wirksames Steuerungsinstrument zu formen? Stiftungsvorstand Martin Krauss spricht über das Hexagon als verdichteten Kompass der TGW Welt – über Sinn und Verantwortung, Menschenbilder und unternehmerische Haltung sowie die Kunst, Komplexität auszuhalten.

Lieber Herr Krauss, warum wurde das Hexagon entwickelt? Genügen nicht die zehn Leitlinien in der Stiftungszusatzurkunde, um das Unternehmen im Sinne des Mitgründers von TGW Logistics, Ludwig Sznicz, fortzuführen?

Die Stiftungsphilosophie mit ihren zehn rechtlich bindenden Leitlinien, die Stifter Ludwig Sznicz 2016 festschrieb, ist ein Schatz. Sie verdichtet mit dem Leitsatz „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ den Anspruch an ein anderes Unternehmertum. Aber: Viele Mitarbeitende hielten diesen Leitsatz für einen sozialromantischen Ansatz, bei

der es stark um das eigene Wohlbefinden geht. Das war nicht die Idee und wir haben erkannt, dass die dahinterstehenden Leitlinien teilweise zu abstrakt, vielschichtig und im Alltag zu wenig greifbar sind. Deshalb beschäftigte uns die Frage: Wie machen wir aus diesem wertvollen Fundament etwas Konkretes? Etwas, das nicht ein schöner Satz an der Wand bleibt, sondern im Sinne des Stifters gelebt wird, Orientierung gibt und Entscheidungen beeinflusst? Aus dieser Überlegung heraus entstand 2020 das Hexagon – als Operationalisierung der Leitlinien.



**Martin Krauss, Vorstandsvorsitzender
TGW Future Privatstiftung**

Worin unterscheidet sich das Hexagon von der Vision der TGW Welt? Beides gibt doch Orientierung.

Stimmt, beides gibt Orientierung. Die Vision beschreibt das große Ganze, zeigt, wohin wir uns als TGW Welt entwickeln wollen, und besteht aus zwei Seiten: zum einen der Stiftungsphilosophie mit den Leitlinien und dem daraus abgeleiteten Hexagon, ein stabiles Fundament, das beschreibt, wofür wir stehen – unsere Haltung und Grundprinzipien, die über lange Zeit gültig bleiben sollen. Zum anderen umfasst die Vision unsere Zukunftsbilder der beiden Stiftungsbereiche TGW Logistics und TGW Future Wings. Sie zeigen, was wir anstreben. Diese Bilder unterliegen eher einem Wandel, weil sich die Welt sowie wir uns verändern und wir darauf reagieren müssen. Das Hexagon ist damit ein zentraler Teil der Vision und unsere stabile Basis. Ohne diese würden wir Gefahr laufen, uns von kurzfristigen Trends treiben zu lassen. Und umgekehrt: Ohne konkrete Zukunftsbilder bliebe die Stiftungsphilosophie zu abstrakt. Erst im Zusammenspiel, das wir als Vision bezeichnen, entsteht ein Orientierungsrahmen, der sowohl beständig als auch beweglich ist.



**Die zehn Leitlinien
der Stiftungszusatz-
urkunde**

Können Sie kurz erklären, warum es genau diese sechs Dimensionen gibt und was sich dahinter verbirgt?

Das Hexagon ist ja die Operationalisierung der zehn Leitlinien aus der Stiftungszusatzurkunde, und manche Begriffe tauchten dort mehrfach auf, wie beispielsweise das Wort „Sinn“ mit insgesamt acht Nennungen. Aus der intensiven Reflexion darüber, wie man die Inhalte der zehn Leitlinien subsummieren könnte, entstand 2020 das Hexagon. Nur das Menschenbild war nicht ausdrücklich in den Leitlinien verankert, ist aber das Fundament, ohne das die „Idee TGW“ (siehe S. 24 ff.) gar nicht funktionieren würde. Denn nur, wenn wir daran glauben, dass Menschen ganzheitlich wachsen wollen, wenn man ihnen Vertrauen schenkt und Verantwortung überträgt, funktioniert die Konstruktion. Die Sinnorientierung ist zwar eine eigene Dimension, aber letztendlich auch eine Konsequenz aller anderen Dimensionen. Hier geht es stark um das „Wozu“.

Und wie spielen die „Idee TGW“ und das Hexagon zusammen?

Es geht in der TGW Welt um mehr als nur Gewinn – es geht um Wirkung, um Verantwortung, um Zukunftsfähigkeit. Unser Werte-System zeigt sich im täglichen Miteinander, in der Art, wie wir führen, miteinander umgehen und arbeiten. Nachhaltigkeit verstehen wir nicht als „grünes Label“, sondern als Prinzip. Erfolg muss im Einklang mit der Natur und der Gemeinschaft erfolgen. Ganzheitliche Bildung heißt für uns: Menschen sollen nicht nur in ihrer Rolle wachsen, sondern ganzheitlich auch als Persönlichkeiten. Es geht daher um Entwicklung nicht nur auf fachlicher, sondern auch auf menschlicher Ebene. Und schließlich noch das vorbildliche Unternehmertum: Dabei geht es erst mal um gute Rahmenbedingungen – Stichwort Corporate Governance –, aber auch Professionalität, Leistungs-, Umsetzungs- und Wirkungsorientierung sowie unsere Lean-Transformation oder die Synergienutzung zwischen den beiden Stiftungsbereichen sind hier essenzielle Bausteine.

Die sechs Dimensionen sind dabei aber keine Einzelthemen, sondern greifen ineinander. Gemeinsam bilden sie den Kompass, der uns Orientierung gibt und die Stiftungsphilosophie lebendig macht.

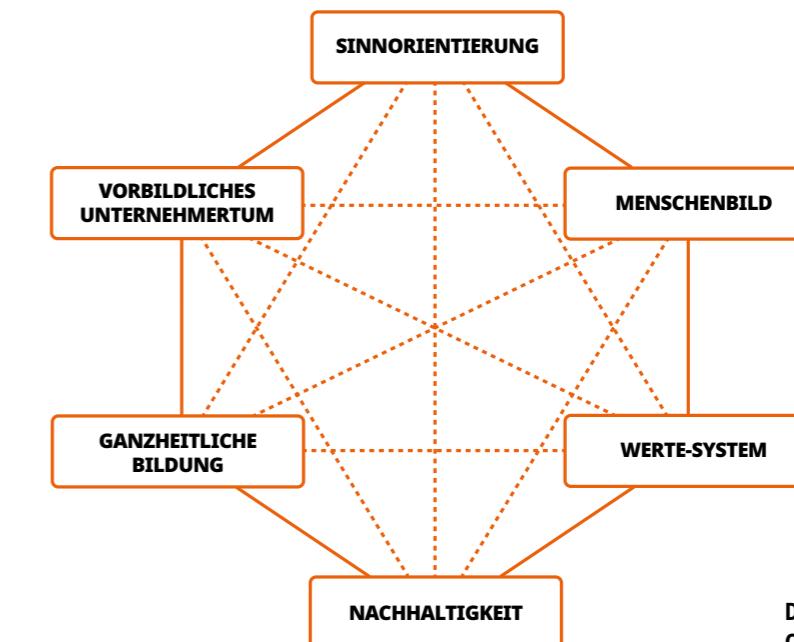


Die Stiftungsphilosophie und die Zukunftsbilder bedingen einander und bilden zusammen die Vision.

Die „Idee TGW“ bildet eine Art Dach über allem, denn sie umfasst drei Komponenten: das zukunfts-sichernde Stiftungsmodell, die langfristige Vision mit dem Hexagon als integralen Bestandteil und die messbare Wirkung. Das Hexagon bildet dabei das Instrument, um die Stiftungsphilosophie im Alltag anwendbar zu machen. Ohne das Stiftungsmodell gäbe es aber nicht mal eine stabile Basis, ohne das Hexagon bliebe die Stiftungsphilosophie zu abstrakt und ohne Wirkung wäre alles nur schöne Theorie. Erst im Zusammenspiel wird damit aus der „Idee TGW“ ein lebendiges System.

Können Sie uns einige konkrete Situationen oder Entscheidungen nennen, die einen das Hexagon als Kompass spüren lassen?

Eine konkrete Maßnahme war die Abschaffung des klassischen Bonussystems 2018, da ein System, das auf extrinsische Anreize setzt, aufgrund unseres Menschenbilds nicht zu uns passt. Zusätzlich führten wir die Duale Mitarbeiter:innen-Beteiligung ein. „Dual“ deshalb, weil sie zwei Aspekte verbindet: das Übernehmen von Verantwortung und die gerechte Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg. Die Möglichkeit, dabei zwischen Geld, Freizeit, Bildung oder Gesundheit zu wählen, ist auch ein Ausdruck unseres ganzheitlichen Menschenbilds, da wir unterschiedliche Lebenssituationen und Bedürfnisse ernst nehmen. Ein weiteres Beispiel sind unsere entwicklungsorientierten Jahresgespräche, bei denen wir z. B. anhand von Wertekarten ganzheitlich über individuelle und kollektive Entwicklungsthemen sprechen. Entscheidend ist aber etwas anderes: Die „Idee TGW“ mit dem Hexagon als wesentlichen Baustein inspiriert Menschen. Bei der Besetzung von Schlüsselpositionen ebenso wie in Kundenbeziehungen spielt die „Idee TGW“ eine entscheidende Rolle. Menschen, die zu uns kommen, fühlen sich von ihr angezogen, und auch Unternehmen, die mit uns zusammenarbeiten wollen, wie zuletzt Marks & Spencer oder ICA Schweden, nehmen insbesondere jene Facetten wahr, die Vertrauen schaffen, wie beispielsweise ein gelebtes Werte-System, die Stabilität sowie die gesellschaftliche Wirkung, die wir über das Stiftungsmodell gewährleisten. Solche Feinheiten machen den Unterschied.



Das Hexagon als Operationalisierung der zehn Leitlinien

Wie gelingt es, dass das Hexagon nicht nur schöne Theorie bleibt, sondern gelebte Praxis wird?

Entscheidend sind die Menschen in der TGW Welt – allen voran die Führungskräfte. Sie tragen die Verantwortung, die „Idee TGW“ in ihrem Bereich sichtbar zu machen und das Hexagon mit Leben zu füllen. Das gilt vor allem für die Leiter der beiden Stiftungsbereiche. Das Team der TGW Future Privatstiftung versteht sich dabei als Impulsgeber:innen. Wir entwickeln verschiedene Kommunikationsformate und Materialien, geben Denkanstöße und sorgen dafür, dass das Hexagon im Alltag präsent bleibt. Wir wollen damit weg vom Push- hin zu einem Pull-Effekt, und den spüren wir zunehmend. Ein Beispiel dafür sind die neu etablierten Funktionalstrategien bei TGW Logistics, die die „Idee TGW“ ganz bewusst als Basis heranziehen. Und damit dieser Effekt weiterwächst, müssen alle drei Teile der TGW Welt ihre Verantwortung wahrnehmen und synergetisch zusammenarbeiten. Nur dann wird aus der Theorie lebendige Praxis.

Was macht das Hexagon Ihrer Meinung nach so besonders? Warum ist es mehr als ein „herkömmliches“ Steuerungsmodell?

Weil es Theorie und Praxis verbindet. Und: Wir denken nicht in Einzelbausteinen, sondern in einem vernetzten System. Jede Dimension steht in enger Verbindung mit den anderen: Man kann keine Sinnorientierung ohne ein stimmiges Menschenbild

leben. Nachhaltiges Wirtschaften funktioniert nur mit Verantwortung. Und vorbildliches Unternehmertum braucht ganzheitliche Bildung und ein Werte-System als Grundlage. So wird aus der Stiftungsphilosophie etwas sehr Praktisches – ein lebendiges Steuerungsinstrument.

Die „Idee TGW“ inklusive Hexagon sind komplexe Konstrukte. Warum arbeiten Sie nicht mit einfacheren Claims?

Ich würde sagen: Wer einfache Antworten will, bekommt meist nur Lösungen, die Konsequenzen unzureichend berücksichtigen und weniger nachhaltig sind. Ja, unsere Materie ist komplex – und genau das wird zunehmend zu ihrer Stärke, denn wir leben in einer komplexen Welt. Weder lässt sich die „Idee TGW“ in ein paar Schlagworte pressen noch das Hexagon in einen plakativen Claim. Es ist der Versuch, den tiefen Anspruch unseres Stifters in eine tragfähige, vielschichtige Struktur zu bringen, die sich bewährt, auch wenn es herausfordernd wird. Und genau darin liegt die besondere Kraft.

Vielen Dank für das Gespräch!

WACHSTUM &

Wachstum bedeutet in der TGW Welt, sich zu verändern, nicht nur zu vergrößern, und es beginnt dort, wo Menschen Neues lernen, Verantwortung übernehmen und den Mut haben, Dinge anders zu denken. Der Leitsatz „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ beschreibt genau das: Entwicklung als Haltung, nicht als Ziel. Denn Wachstum entsteht im Austausch, im Hinterfragen, im gemeinsamen Lernen, und führt so zu Entwicklungen, die bleiben.

Wie vielfältig dieses Wachstum aussehen kann, zeigen die nächsten Seiten.



**TGW Logistics
baut Zukunft ...**

... und sein Headquarter aus

TGW Logistics schafft am Standort seines Headquarters in Marchtrenk (AT) Raum für die Zukunft. Direkt neben den bestehenden Gebäuden wächst bis 2026 ein weiterer Komplex, der Produktion, Logistik und ein hochautomatisiertes Lagersystem unter einem Dach vereint und Menschen zusammenbringt. Mit diesem klaren Bekenntnis zur Region und zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens schafft TGW Logistics Raum für weiteres Wachstum, schnellere Abläufe und bessere Zusammenarbeit.

„Die Investition in den Ausbau der Produktionskapazität und modernste TGW Logistics-Automatisierungs-Technologie stellt einen echten Gamechanger dar und ermöglicht effiziente, zukunftssichere Prozesse“, so Roland Holzinger, Head of Global Operations Project Management bei TGW Logistics. Bis Sommer 2026 entsteht in Marchtrenk ein modernes Zentrum für Fertigung und Technologie – mit neuer Produktionshalle, einem hochautomatisierten Lagersystem und einem modernen Parkhaus.

Strategischer Ausbau mit internationalem Blick

„Ungeachtet der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen investieren wir ganz bewusst zum jetzigen Zeitpunkt“, betont CEO Henry Puhl. „Die Intralogistik ist eine Zukunftsbranche. Mit dem Ausbau schaffen wir die Basis, um dieses Potenzial zu nutzen.“ Hinter der Entscheidung für den Ausbau steht also eine strategische Logik: TGW Logistics wächst weltweit. Um dieses Wachstum absichern und Projekte schnell und zuverlässig beliefern zu können, braucht es umfassende Produktions- und

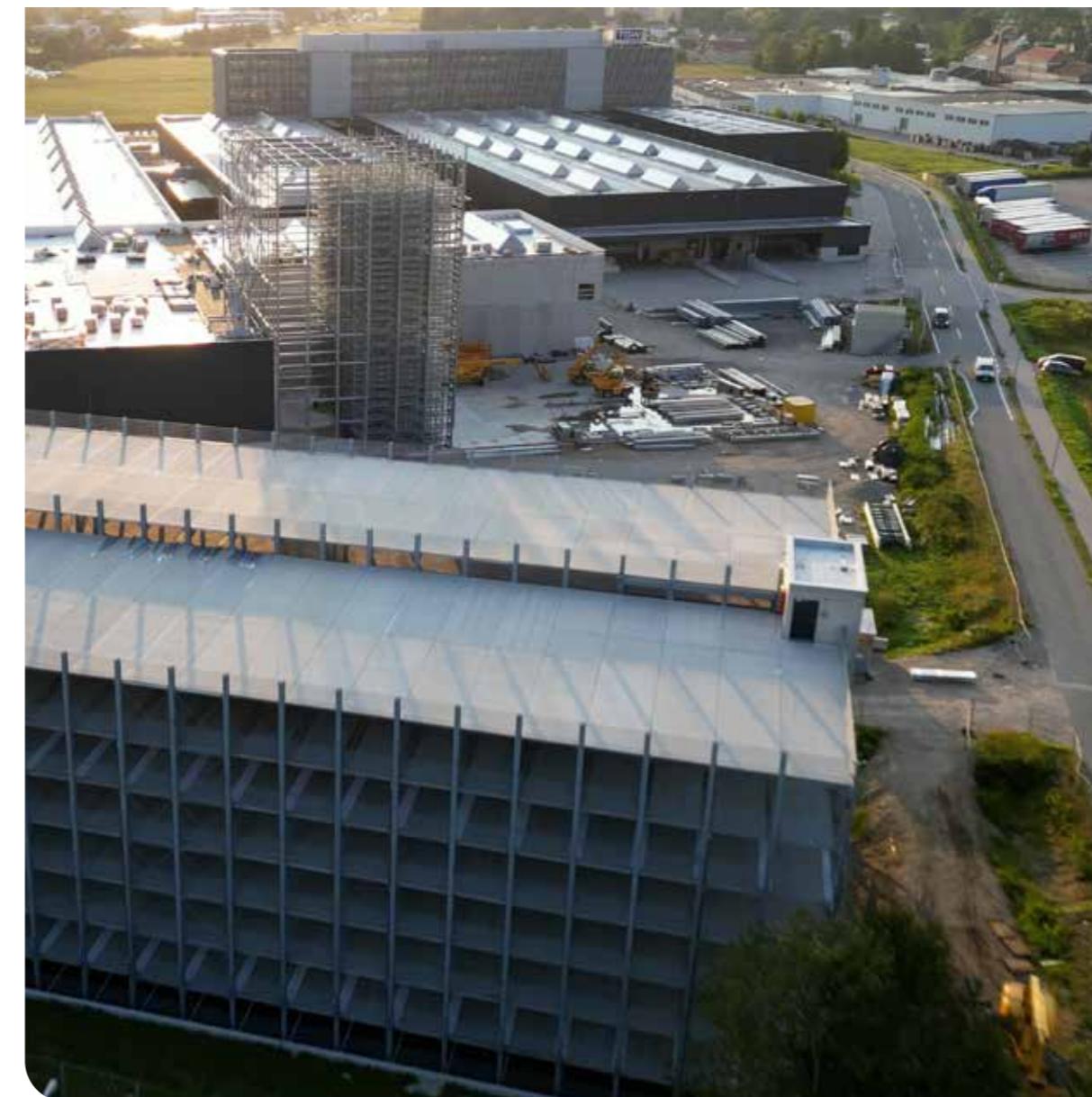
Logistik-Kapazitäten. Der Ausbau in Marchtrenk macht genau das möglich. Angrenzende, bisher unbebaute Grundstücksflächen am Standort des Headquarters werden genutzt, bislang angemietete Standorte in der Umgebung aufgelöst und integriert. Das spart jährlich über sechs Millionen Euro an Prozesskosten, reduziert Transporte und damit auch den CO₂-Ausstoß. Die Investition von rund 100 Millionen Euro fließt damit in bleibende Werte statt laufende Mieten.

Technologie trifft Effizienz

Ab Mitte 2026 spielt im erweiterten Headquarter alles zusammen: Ein automatisiertes Hochregallager, ein Shuttle-System, mobile Roboter und eine intelligente Software steuern Materialflüsse punktgenau. Produktions- und Logistikbereiche sind so angeordnet, dass Wege kurz bleiben und Abläufe reibungslos ineinander greifen. Der Clou: Ein offen gestalteter Grundriss ermöglicht es, dass Maschinen, Arbeitsplätze und Materialflüsse umorganisiert werden können, wenn sich Anforderungen ändern – etwa durch größere Aufträge oder neue Produkte. Das erhöht die Flexibilität, beschleunigt Durchlaufzeiten und steigert damit Produktivität und Planungssicherheit für Kunden.

Mit der Erweiterung des Evolution Park sichert TGW Logistics Einsparungen von über sechs Millionen Euro jährlich, stärkt die Lieferfähigkeit und reduziert den CO₂-Fußabdruck.

Das Projekt setzt auch baulich neue Maßstäbe: 25.000 Quadratmeter zusätzliche Nutzfläche sowie über 60.000 weitere Lagerstellplätze – und Technologie wird hier nicht nur entwickelt, sondern auch erlebbar, etwa durch einen verglasten Besucher:innenbereich mit direktem Blick auf Shuttle- und Palettenlager sowie die Fördertechnik.



In Marchtrenk nutzt TGW Logistics bisher unbebaute, angrenzende Grundstücksflächen, um das Headquarter auszubauen.

Mitgestalten statt nur umsetzen

Die Planung erfolgte von Anfang an partizipativ und damit nicht nur für die, sondern auch mit den Menschen. Die künftigen Nutzer:innen der Fachabteilungen wurden früh eingebunden, ihre Anforderungen erfasst und in die Gestaltung integriert. Für das komplexe Widmungs- und Genehmigungsverfahren suchte TGW Logistics aktiv den Dialog mit Politik und Anrainer:innen, um Fragen zu klären und gemeinsam Lösungen für Herausforderungen zu finden, etwa bei Schutzmaßnahmen für angrenzende Wohngebiete. Das Ergebnis: ein Projekt, das nicht nur intern, sondern auch extern auf Zustimmung stößt.



Das Grundprinzip? Ökologie und Wirtschaft vereinen

Nachhaltigkeit ist bei diesem Projekt kein Feigenblatt, sondern Teil der DNA. Die angestrebte DGNB-Zertifizierung für nachhaltiges Bauen unterstreicht diesen Anspruch. Geothermie ersetzt fossile Heizsysteme und liefert Energie für Heizung sowie Kühlung. Heiz- und Kühldecken sorgen für ein angenehmes Raumklima, eine Sommernachtslüftung kühlte die Hallen auf natürliche Weise. Zusätzlich erzeugen Photovoltaikanlagen auf sämtlichen neuen Dächern mit rund 1,4 MWp Leistung umweltfreundlichen Strom. „Ein ressourcenschonender Standort sorgt zukünftig für geringere Betriebskosten und bildet die Basis für langfristige wirtschaftliche Stabilität und ein gesundes, leistungsförderndes Arbeitsumfeld.“

Der Ausbau des TGW Logistics-Headquarters ist damit mehr als eine Investition in Quadratmeter. Er ist ein klares Signal: für Wachstum mit Verantwortung, Weitblick, Wandel und für ein Unternehmen, das Zukunft nicht dem Zufall überlässt.

„Ein ressourcenschonender Standort sorgt zukünftig für geringere Betriebskosten und bildet die Basis für langfristige wirtschaftliche Stabilität und ein gesundes, leistungsförderndes Arbeitsumfeld.“

Jürgen Hoch, Project Manager
TGW Logistics

TGW LOGISTICS SCHAFT MEHRWERT AUF ALLEN EBENEN



FÜR MITARBEITENDE: ARBEITSWELTEN, DIE VERBINDEN

Kurze Wege, moderne Infrastruktur und Arbeitsplätze, die Zusammenarbeit und Kommunikation fördern: Das erhöht die Effizienz und stärkt das Wohlbefinden und damit die Identifikation mit dem Unternehmen.



FÜR KUNDEN: MEHR TEMPO, MEHR NÄHE

Eine zentralisierte, flexible Produktion verkürzt Fertigungs- und Auslieferungszeiten deutlich. Serviceleistungen wie Wartung sowie Ersatzteilversorgung passieren schneller. Im neuen Besucher:innenzentrum können Gäste künftig direkt ins Herz der Intralogistik blicken – das schafft Transparenz und Vertrauen bei Kunden, die die Leistungsfähigkeit unmittelbar erleben können.



FÜR DIE REGION: EIN IMPULS, DER BLEIBT

Das Bauvorhaben steigert die lokale Wertschöpfung, schafft Arbeitsplätze und wirkt als architektonisches wie technologisches Aushängeschild weit über Marchtrenk hinaus – ein echter Hingucker.

TGW Logistics × JAKO: wenn Intralogistik zum Teamsport wird

Wie baut man eine Lieferkette, die auch unter Druck funktioniert – und das zukunftssicher für die nächsten Jahrzehnte? JAKO, der deutsche Sportartikelhersteller mit Sitz in Hollenbach, hat sich diese Frage gestellt. Die Antwort: mit einem neuen Logistikzentrum, das Automatisierung und Zukunftsfähigkeit vereint, und mit TGW Logistics als Partner, der nicht nur die Technik liefert, sondern auch das Spiel versteht.

Die Ausgangslage war alles andere als ein Heimspiel: Engpässe im bestehenden Lager, wachsender E-Commerce und Fachkräftemangel. Dennoch entschied sich das Unternehmen, nicht irgendwo neu anzufangen, sondern bewusst für den Ausbau am Traditionssstandort in Hollenbach. Das bedeutete: mehr Leistung, hochautomatisierte Prozesse, maximale Ergonomie, modernste Automatisierung – und das alles, ohne das Herzstück, die eingespielte Mannschaft vor Ort, zu verlieren.

„Gemeinsam haben wir das Fundament für eine langfristige partnerschaftliche Zusammenarbeit gelegt.“

Martin Waldenberger,
Chief Sales Officer Customer Unit Central Europe, TGW Logistics

Die Lösung: Automatisierung mit Weitblick

Genau hier kam TGW Logistics ins Spiel. Bereits in der Konzeptphase überzeugte das Team nicht mit Standardlösungen, sondern einem Neubau, der über eine Brücke nahtlos mit dem Bestandsgebäude verbunden ist, und dazu einer Schlüsselkomponente, die den Unterschied macht: das hocheffiziente FlashPick-Goods-to-Person-System, ergänzt durch den intelligenten Pickroboter RovoFlex, der dank

Künstlicher Intelligenz kontinuierlich dazulernt und so den regionalen Personalmangel abfedert. Doch Technik allein gewinnt noch kein Spiel. JAKO wollte Arbeitsplätze schaffen, an denen Mitarbeitende gerne beschäftigt sind. TGW Logistics antwortete mit ergonomischen PickCenter One-Arbeitsplätzen, die Höhenverstellbarkeit, kurze Greifwege und einfache Bedienbarkeit bieten. Für einen reibungslosen Materialfluss sorgen 2,4 Kilometer energieeffiziente KingDrive-Fördertechnik, und die leistungsstarke WERX-Software steuert das Zusammenspiel aller Komponenten. Die modulare Bauweise ermöglicht künftige Erweiterungen, egal, welche Herausforderungen der Markt morgen bereithält. So wird das „Future-Proof Warehouse“ Realität.



Die Projektteams von TGW Logistics und JAKO freuen sich über die erfolgreiche Zusammenarbeit für den Bau des neuen Logistikzentrums.

Was TGW Logistics anders macht

Für JAKO war es die Kombination aus Erfahrung, Innovationskraft und branchenspezifischen Referenzen, die TGW Logistics den Zuschlag sicherte. „TGW Logistics hat gezeigt, dass sie unsere Sprache spricht, auf unsere spezifischen Anforderungen eingeht und dabei immer das große Ganze im Blick behält“, so die Verantwortlichen. „Trotz starker Konkurrenz haben uns besonders der technologische Vorsprung und die tiefgehende Planung überzeugt.“ Bereits in der Vorvertragsphase sorgte eine detaillierte Anlagensimulation für Klarheit und legte damit den Grundstein für das Vertrauen in Konzept sowie Umsetzung.

Mehrwert für heute – und morgen

Mit der neuen Anlage verkürzt JAKO die Durchlaufzeiten, schafft moderne Arbeitsplätze und setzt auf energieeffiziente Prozesse – ein Plus für Kunden, Mitarbeitende und Umwelt. Die Reduzierung des Personalbedarfs entlastet die Teams, während die Leistung des Standorts steigt.

All das funktioniert nur, weil die Zusammenarbeit von Anfang an von Offenheit, Vertrauen und transparenter Kommunikation geprägt war. Unter dem Leitmotiv von JAKO, „WE ARE TEAM“, ziehen der Kunde und TGW Logistics seit dem ersten Tag an einem Strang. „Gemeinsam haben wir das Fundament für eine langfristige partnerschaftliche Zusammenarbeit gelegt, denn Teamwork spielt für beide Unternehmen eine zentrale Rolle“, betont Martin Waldenberger, Chief Sales Officer Customer Unit Central Europe bei TGW Logistics. So wird aus Technik Teamgeist und aus einem Logistikprojekt ein Mannschaftssport, bei dem beide Partner das gleiche Ziel im Blick haben: langfristig erfolgreich zu sein.



Mithilfe von Künstlicher Intelligenz entstehen neue Lösungen.

KI im Einsatz: Intelligenz, die Mehrwert schafft

Sie erkennt Muster, bevor Probleme entstehen, trifft Entscheidungen im Bruchteil einer Sekunde und lernt mit jedem Einsatz dazu. Bei TGW Logistics ist Künstliche Intelligenz (KI) kein digitales Add-on, sondern ein strategischer Partner, der vorausschaut und damit eine neue Ära der Intralogistik prägt.

„KI ist für uns kein Selbstzweck“, sagt Karin Gabriel, Director Innovation Management bei TGW Logistics. „Sie ist ein Schlüssel, um gemeinsam mit unseren Kunden neue Standards zu setzen: in Effizienz, Anpassungsfähigkeit und Zukunftssicherheit.“ Denn wenn Logistiksysteme an Komplexität zunehmen, brauchen Kunden vor allem eines: intelligente, flexible Lösungen, die mitdenken, mitlernen und mitwachsen. KI eröffnet dafür neue Möglichkeiten, genau dort, wo klassische Systeme an ihre Grenzen stoßen. Daher arbeitet TGW Logistics kontinuierlich daran, diese Potenziale zu nutzen – und zwar dort, wo sie in der Praxis den größten Unterschied machen: in Planung, Betrieb und Service.

Drei Anwendungsfelder, die den Unterschied machen

1

Früherkennung statt Fehlerspirale

Die Anlage läuft, der Betrieb wirkt stabil, alles scheint im Takt. Doch das System erkennt kleinste Unregelmäßigkeiten, etwa im Materialfluss, in der Lastverteilung oder im zeitlichen Ablauf: Was für das menschliche Auge kaum sichtbar ist, ist für die KI ein starkes Signal. Und in Kombination mit digitalen Zwillingen lassen sich konkrete Maßnahmen ableiten, bevor Störungen entstehen. Die Wirkung: mehr Systemverfügbarkeit, kürzere Durchlaufzeiten, geringere Fehlerquoten und stabilere Abläufe.

2

Wartung mit Weitblick

Wartung folgt nicht länger festen Intervallen, sondern dem tatsächlichen Bedarf. Die KI analysiert kontinuierlich die Beanspruchung einzelner Komponenten und empfiehlt Eingriffe nur dann, wenn sie wirklich notwendig sind. Das spart Ressourcen, reduziert ungeplante Stillstände und verlängert die Lebensdauer der Komponenten. Gleichzeitig verbessert sich die Planbarkeit: Die Instandhaltung wird effizienter, Ersatzteile stehen rechtzeitig bereit. Schritt-für-Schritt-Anleitungen unterstützen auch bei komplexeren Fällen – ein Plus an Sicherheit und Geschwindigkeit für das Team vor Ort.

3

Support mit Vorsprung

Im Kundenservice zählt jede Minute. KI-gestützte Modelle von TGW Logistics analysieren bereits eingehende Tickets, und erstellen präzise Zusammenfassungen. Dies bietet besonders bei komplexen Anfragen als auch bei Übergaben zwischen Support-Teams einen großen Mehrwert. So können Reaktionszeiten beschleunigt sowie Serviceteams entlastet werden – und Kunden profitieren von einem reibungslosen Serviceerlebnis.

KI – kein Projekt, sondern eine Haltung

KI verändert nicht nur Technologie, sondern bedeutet auch ein Umdenken: in Prozessen, in der Zusammenarbeit und in der Produktentwicklung. Und genau da setzt TGW Logistics an: nicht mit vorgefertigten Tools, sondern durch echte Zusammenarbeit. In enger Ko-Kreation mit Kunden entstehen so Lösungen, die sich an realen Anforderungen orientieren und nicht allein am technisch Möglichen. Damit das gelingt, braucht es ein starkes Fundament: Governance, Datenqualität und ein gemeinsames Verständnis für den Einsatz von KI. Deshalb entwickelt TGW Logistics eine KI- und Daten-Strategie, die auf Anwendungs- und Entwicklungsziele sowohl für interne Prozesse als auch für Produktinnovationen abzielt. So werden Synergien geschaffen, und der Kundennutzen wird nachhaltig gesteigert.

Ein zentraler Erfolgsfaktor dabei ist der kontinuierliche interne Lernprozess für Systeme und die Organisation. Wissen rund um KI soll daher verstärkt gezielt aufgebaut und vermittelt werden, beispielsweise im MINDtastic Club, einem Programm der internen Aus- und Weiterbildung, in dem es um praxisnahe Nutzung von KI inklusive rechtlicher und ethischer Fragestellungen geht.

„KI eröffnet uns neue Möglichkeiten, doch ohne unsere Mitarbeiter:innen blieben all diese Potenziale ungenutzt“, bringt es Karin Gabriel auf den Punkt. „Technologie wird erst durch ihre Erfahrung, ihr Urteilsvermögen und ihren Blick fürs Ganze sinnvoll eingesetzt.“

Auf den Spuren der Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bezeichnet das Handlungsprinzip, die Bedürfnisse der Gegenwart so zu befriedigen, dass die Möglichkeiten zukünftiger Generationen nicht begrenzt werden. Das wird auch in der TGW Welt großgeschrieben und ist somit Teil des Hexagons der Stiftungsphilosophie (siehe S. 30 ff.). Auch bei TGW Logistics beeinflusst es viele Entscheidungen im täglichen Handeln und zeigt sich in konkreten Initiativen sowie unabhängigen Bewertungen.

„Nachhaltigkeit spielt eine wichtige Rolle. Mit der ESG-Strategie gestaltet TGW Logistics verantwortungsvoll die Zukunft mit – für uns, unsere Kunden und die nächsten Generationen“, macht Sebastian Wolf, CFO bei TGW Logistics, die Notwendigkeit von vorausschauendem Handeln deutlich.

ESG steht dabei für Environmental (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung). Damit bleibt das Thema nicht abstrakt, sondern zeigt sich in sechs konkreten Handlungsfeldern:

- Dekarbonisierung: CO₂-Emissionen senken – von erneuerbaren Energien bis hin zu klimafreundlichen Materialien.
- Zirkularität und Lebenszyklusansatz: Langlebigkeit und Wiederverwendbarkeit maximieren. Ziel bei TGW Logistics ist es, zukünftig recycelte Materialien einzusetzen, Lebenszyklusanalysen zu nutzen und Rücknahmeprogramme für Produkte zu implementieren.
- Mitarbeitende: Zufriedenheit, Diversität und Weiterbildung – kurz: ein Umfeld, in dem Menschen gerne arbeiten.
- Lieferkette und Stakeholder-Engagement: Partner einbinden, Daten offenlegen, gemeinsam nachhaltige Lösungen vorantreiben.

Zusammen bilden diese Felder den Rahmen, an dem sich tägliches Handeln messen lässt.



Priorisierte SDG-Themenfelder von TGW Logistics



TGW Logistics gestaltet die Zukunft verantwortungsvoll.

Projekte, die wirken

Wie sich das in der Praxis zeigt, machen konkrete Initiativen deutlich. Ein Beispiel ist das Carbon Management: Mithilfe international anerkannter Standards wie ISO 14067 werden CO₂-Emissionen, die von der Produktion bis zur Inbetriebnahme der Produkte entstehen, transparent berechnet. So lassen sich Hotspots identifizieren und Materialien gezielt ersetzen, etwa durch Green Steel, also Stahl, der mit deutlich reduzierten CO₂-Emissionen hergestellt wird, indem fossile Brennstoffe durch erneuerbare Energien und grünen Wasserstoff ersetzt werden. Für Kunden bedeutet das: belastbare Daten, die in Ausschreibungen und ESG-Reports immer gefragter sind. Energieeffizienz steht auch im Mittelpunkt der „Smart Energy Strategy“: Technologien wie das patentierte „Off Mode“-System reduzieren den Energieverbrauch automatisierter Anlagen im Standby-Betrieb um bis zu 80 Prozent. Shuttle- und Fördertechnik verwenden Bremsenergie wieder, smarte Steuerungen optimieren Abläufe. Nutzer:innen profitieren nicht nur von geringeren Betriebskosten, sondern auch einem leiseren Betrieb, weniger Verschleiß und einem spürbaren Beitrag zum Klimaschutz.

Geprüfte Nachhaltigkeit

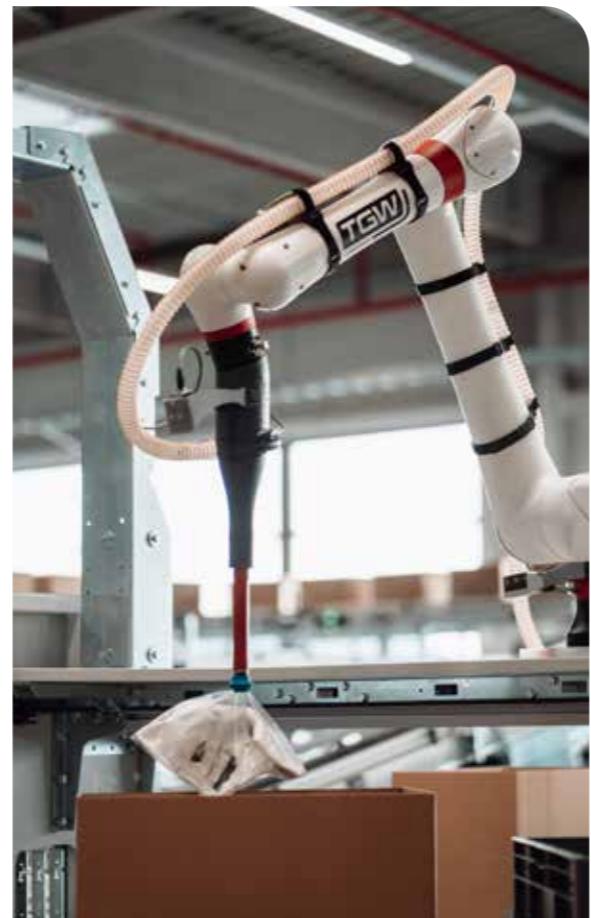
Dass das Streben nach Nachhaltigkeit auch messbar ist, machen externe Ratings wie etwa EcoVadis deutlich, eines der führenden Nachhaltigkeitsratings weltweit. Sie fungieren als transparentes Steuerungsinstrument hinsichtlich des eigenen ESG-Status und tragen damit wesentlich zur eigenen Weiterentwicklung bei. Gleichzeitig sind sie auch für Kunden ein verlässlicher Kompass, denn sie machen sichtbar, dass Nachhaltigkeit nicht nur versprochen, sondern auch überprüfbar gelebt wird. Das Ergebnis: sehr gute Bewertungen bei Themen wie nachhaltige Beschaffung und Ethik, kombiniert mit klaren Hinweisen auf vorhandenes Potenzial – etwa bei Zertifizierungen sowie in der Berichterstattung.

Nachhaltigkeit bei TGW Logistics ist somit Teil des Fundaments. Das beweist beispielsweise auch die Zusammenarbeit mit dem oberösterreichischen Gewürzspezialisten Almi: TGW Logistics wurde mit der Modernisierung des Lagers in Oftring (AT) beauftragt und beeindruckte vor allem mit einem grünen Retrofit-Ansatz – also der Modernisierung bestehender Systeme statt eines kompletten Neubaus –, der für Almi einen weiteren Schritt Richtung nachhaltiges Energiemanagementsystem darstellte.

All das zeigt, dass TGW Logistics ein Partner ist, der nicht nur heute liefert, sondern auch morgen Verantwortung trägt – für Mitarbeitende, Kunden und die Gesellschaft.

RovoFlex: Evolution im Echtbetrieb

Innovationen entstehen selten auf dem Reißbrett. Sie entwickeln sich durch Erfahrung, Mut – und manchmal auch durch Umwege. Das zeigt die Erfolgsgeschichte von TGW Logistics' innovativem Kommissionierroboter eindrucksvoll: Aus den Erkenntnissen rund um den Prototyp Rovation entstand mit RovoFlex eine Lösung, die in enger Abstimmung mit Kunden weiterentwickelt wurde – effizienter, flexibler und praxisnaher denn je.



TGW Logistics überzeugt mit dem Kommissionier-Roboter RovoFlex auf ganzer Linie.

Als TGW Logistics vor einigen Jahren mit Rovation startete, war die Vision ehrgeizig: Ein selbstlernender Roboter sollte mithilfe kognitiver Robotik und Bilderkennung völlig neue Maßstäbe in der Intralogistik setzen. Die Technologie war ihrer Zeit voraus – die Erwartungen ebenso. Doch im Zuge der Entwicklung zeigte sich: Technologische Exzellenz allein genügt nicht, wenn die tatsächlichen Bedürfnisse der Anwender:innen zu wenig berücksichtigt werden.

Von der Erkenntnis zur Innovation

Diese Erfahrung wurde zum Wendepunkt. TGW Logistics nutzte sie, um Lösungsansätze grundlegend neu zu denken. Heute beginnt jede Entwicklung mit einem detaillierten Evaluierungsprozess, der Markt, Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit prüft. Frühzeitige Kundenrückmeldungen, transparente Kommunikation und agile Anpassungen prägen die Arbeit.

Das Ergebnis: RovoFlex – ein flexibler, hybrid nutzbarer Kommissionierarbeitsplatz, der auf KI basiert. Er automatisiert das Zusammenstellen von Waren im Lager, entlastet Mitarbeitende und lässt sich bei Bedarf auch als manuelle Kommissionierstation betreiben. Mittels einer App bietet er zudem volle Transparenz über Abläufe und Leistung.

Der Erfolg spricht für sich: Kunden wie Intersport Austria setzen auf RovoFlex, weil er zuverlässig, skalierbar und anpassungsfähig ist. Daher hat der österreichische Sportartikelhersteller bereits weitere Systeme nachbestellt – ein deutliches Zeichen für Praxistauglichkeit und Kundenzufriedenheit. Für TGW Logistics war der Weg dorthin mehr als ein technologisches Update – er war eine Haltungsänderung: Innovation bedeutet nicht, immer alles perfekt zu machen, sondern gemeinsam mit Kunden besser zu werden.

Der CAP.-Cybertrack: Reset – Neustart läuft

Im Jahr 2022 startete bei der CAP.-AUSBILDUNG neben dem etablierten Mechatronik-Zweig ein vielversprechender, zukunftsweisender neuer Track: Cybersecurity – eine logische und dringend notwendige Ergänzung, denn schließlich ist in unserer hochtechnologisierten Welt digitale Sicherheit keine Kür, sondern Pflicht. Und die Jobaussichten? Hervorragend! Doch nach drei Jahrgängen geschah etwas Unerwartetes.

Große Verwunderung beim Infoabend für den geplanten Jahrgang 2025 des Cybertracks: leere Reihen, nur vier Anmeldungen. Die Konsequenz: Weil es zu wenige Interessierte gab, muss der CAP.-Cybertrack ein Jahr pausieren. Wie konnte es so weit kommen?

STRG + ALT+ ENTF

Gabi Egger, Programmleiterin der CAP.-AUSBILDUNG, analysiert: „Unser Cybertrack hatte deutlich mehr Unterrichtsmodule als die Mechatronik, weil er mit der Lehrabschlussprüfung im Fachbereich Informationstechnologie endete. Das Curriculum für diesen Lehrberuf umfasste viel mehr Unterrichtseinheiten. Dazu kamen auch noch drei Zwischenprüfungen – Notendruck und Lernstress pur für unsere Jugendlichen. Ebenfalls nicht zu unterschätzen: Unsere Trainer:innen mussten mehrere Jahrgänge gleichzeitig betreuen; eine individuelle Begleitung war kaum möglich. Es war klar: So verlieren wir Talente. Also müssen wir neu starten.“

Upgrade mit KI im Gepäck

„Zukünftig gibt es daher keinen Lehrabschluss mehr, dafür aber eine moderne Ausbildung, die Jugendliche auf eine dynamische, von Digitalisierung und Wandel geprägte Zukunft vorbereitet. Und was wir im alten Modell verloren haben, holen wir uns nun zurück: die Begeisterung für persönliche Entwicklung“, ergänzt Egger. Das Konzept wird angepasst und soll um den Schwerpunkt KI erweitert werden. Statt starrer Module und Prüfungen stehen



praxisnahe Projekte im Mittelpunkt. So rücken Talente und Stärken ins Zentrum der Ausbildung. Der Unterricht wird kompakter und um Persönlichkeitsentwicklung entlang der Inner Development Goals (IDGs, siehe S. 50 ff.) ergänzt. Dass das ankommt, bestätigt Liam Noisternig, CAP.tain des Jahrgangs 2023: „CAP. ist für mich viel mehr als eine Schule. Es ist ein Ort, an dem ich wachsen kann, weil ich dort über Themen lerne, die mich wirklich interessieren.“ Und genau darauf kommt es an.

CAP. weckt bei Teilnehmer Liam Noisternig Begeisterung.

Allgemeine Projektinfos zur CAP.-AUSBILDUNG auf Seite 59

Innen anfangen, außen ankommen: wie die IDGs Kulturwandel möglich machen

Klimakrise, Digitalisierung, gesellschaftliche Spaltung: Die Herausforderungen unserer Zeit sind komplex. Doch ob wir sie meistern, entscheidet sich nicht zuerst in Strategien, Tools oder Strukturen, sondern dort, wo es am wenigsten sichtbar und gleichzeitig am wirksamsten ist: im Inneren von Menschen. Die Inner Development Goals (IDGs) machen diesen unsichtbaren Teil greifbar.

Wer die Welt verändern möchte, muss bei sich selbst anfangen. Dieser Satz klingt erst mal nach Kalenderweisheit, bis man ihn in die Praxis überträgt – denn ob eine Transformation gelingt oder Maßnahmen nur an der Oberfläche kratzen, hängt nicht an Excel-Tabellen oder Projektplänen, sondern an der inneren Haltung: Handle ich aus Vertrauen oder aus Angst? Begegne ich anderen mit Offenheit oder Kontrolle? Höre ich zu, um zu verstehen, oder nur, um zu antworten? Betrachte ich einen Menschen als Ressource, die man steuert, oder als Persönlichkeit, die man wachsen lassen möchte?

23 Fähigkeiten für echte Veränderung

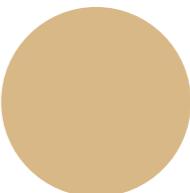
Genau hier setzen die IDGs an, eine internationale Open-Source-Initiative, die 2021 in Schweden gestartet wurde. Ihr Ziel: Menschen weltweit zu ermutigen, jene inneren Kompetenzen zu entwickeln, die für eine nachhaltige Zukunft notwendig sind. Ihr Fundament ist ein wissenschaftlich entwickeltes Framework mit 23 Skills (Fähigkeiten), gegliedert in fünf Dimensionen.

Klingt abstrakt? Wird konkret, wenn man hinschaut, was passiert: Menschen, die an ihrer inneren Entwicklung arbeiten, gewinnen Abstand zu automatisierten Reaktionen, erkennen ihre eigenen Muster und können bewusster entscheiden. Das führt dazu, dass sie sich selbst klarer steuern, anderen mit Empathie und Offenheit begegnen und komplexe Herausforderungen nicht als Bedrohung sehen, sondern als gestaltbare Aufgabe annehmen. Für Unternehmen bedeutet das: bessere Beziehungsqualität, höhere Kooperationsfähigkeit, stärkere Innovationskultur. Kurz gesagt: Eine Organisation, die innere Entwicklung fördert, schafft die Basis für echten Wandel und gewinnt einen Wettbewerbsvorteil, den keine Technologie alleine liefern kann.



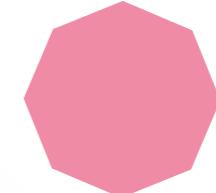
Hier geht's zum
IDG-Video.

Fünf Dimensionen für persönliches Wachstum



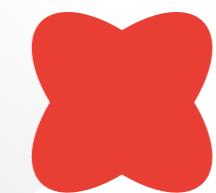
SEIN

Selbstwahrnehmung
Achtsamkeit
innere Orientierung



DENKEN

Komplexität verstehen
Perspektiven wechseln
Visionen entwickeln



BEZIEHUNG

Verbundenheit
Empathie
Wertschätzung



ZUSAMMENARBEIT

Kommunikation
Mitgestaltung
interkulturelle Kompetenz



HANDELN

Mut
Optimismus
Beharrlichkeit

Kulturwandel durch gelebte IDGs

Bei TGW Future Wings, dem gemeinnützigen Bereich der TGW Welt, sind die IDGs längst im Arbeitsalltag verankert. 2024 startete ein Train-the-Trainer-Programm für Projektleiter:innen und Trainer:innen mit dem Ziel, die IDG-Skills systematisch in den Projekten zu integrieren. Schnell wurde klar, dass die Investition in die eigene Innenwelt sichtbare Wirkung entfaltet. Konkret zeigte sich dies beispielsweise bei einer Schulklasse, die im INNERversum (siehe S. 61), einem der neun TGW Future Wings-Bildungsprojekte, ein ganzes Schuljahr lang begleitet wurde. Anfangs zurückhaltend und wenig eigeninitiativ, begannen die Jugendlichen nach und nach, Verantwortung zu übernehmen: Sie diskutierten respektvoll, brachten sich ein, unterstützten sich gegenseitig und fanden kreative Wege, Konflikte selbst zu lösen. Aus einer losen Gruppe von Einzelnen entwickelte sich eine Klassengemeinschaft, die voneinander lernte und miteinander wuchs. Tamara (18) zog nach dem Schuljahr dieses Resümee: „Ich möchte den neuen Schüler:innen sagen, dass sie von Anfang an mitmachen sollen. Ich habe erst am Ende der Begleitung gecheckt, wie wertvoll die Zeit im INNERversum war.“

Ähnlich wirkte das Programm CALIN (siehe S. 78 f.). Auch hier führte die konsequente Arbeit an den IDGs zu einer offeneren sowie empathischeren Kommunikation im Team, und die Zusammenarbeit verbesserte sich spürbar – ein Kulturwandel, der auf einer gemeinsamen inneren Basis aufbaut: mehr Selbstreflexion, mehr Offenheit, mehr Vertrauen.

Anknüpfend an diesen Erfolg startet 2025 ein neues Kapitel: „IDGs & Leadership“ richtet sich zunächst an Projektleiter:innen von TGW Future Wings, soll mittelfristig aber auch Führungskräften von TGW Logistics über das interne Aus- und Weiterbildungsprogramm MINDtastic zugutekommen. Denn Führung bedeutet heute mehr als steuern und delegieren: Wer sich selbst reflektiert und seine inneren Prozesse kennt, kann ein Umfeld schaffen, in dem Teams mutig, kreativ und eigenverantwortlich arbeiten.

Parallel arbeitet TGW Future Wings daran, die Wirkung der IDGs messbar zu machen. Ziel ist es, die Kompetenzentwicklung in Bereichen wie Selbstreflexion, Empathie oder Teamfähigkeit transparent nachzuweisen. Ein abstraktes Framework wird so zu greifbarer Realität mit unmittelbarem Nutzen für alle Beteiligten.

Wenn Innenweltarbeit zur Erfolgsstrategie wird

Innere Entwicklung ist somit kein weiches „Addon“, sondern ein strategischer Erfolgsfaktor, denn wer seine eigene Innenwelt kennt, kann nicht nur sich selbst verändern, sondern auch das Umfeld.

Fähigkeiten wie Integrität, Lernbereitschaft, kritisches Denken, Mut oder Kreativität wirken dabei wie unsichtbare Motoren: Sie unterstützen Teams dabei, klarer zu kommunizieren, Probleme selbst zu lösen und Ideen mutig umzusetzen. Wer die IDGs ernst nimmt, investiert somit nicht in Wohlfühlseminare, sondern in die Zukunftsfähigkeit von Menschen sowie Organisationen und schafft damit die Basis für nachhaltigen Erfolg.



Die internationale Open-Source-Initiative IDGs ermutigt Menschen, Zukunftskompetenzen weiterzuentwickeln.



Hier geht Lehrer:innen das Herz auf

Lehrer:innen fördern, erklären, motivieren – und stehen dabei oft selbst unter Starkstrom. Sie leisten Tag für Tag Beeindruckendes, stoßen jedoch häufig an ihre emotionalen Grenzen. Doch wer unterstützt eigentlich die so wichtigen Begleiter:innen von Schüler:innen bei ihren täglichen Herausforderungen?

Wenn Lehrkräfte aufblühen, entfaltet sich auch das volle Potenzial ihrer Schüler:innen. Genau das ist das Ziel des neuen Weiterbildungsprogramms „Das Herz der Schule neu entdecken“. Es ist seit 2025 ein zentraler Baustein im INNERversum (siehe S. 61) und stellt die perfekte Ergänzung zu den bestehenden Angeboten zur Innenweltarbeit für Jugendliche und zu den Eltern-Trainings dar. Initiiert von dem Bildungswissenschaftler Dr. Karlheinz Valtl, einem Pionier der achtsamkeitsbasierten Lehrer:innenbildung, vermittelt das „Herz der Schule“ wirksame Impulse zur persönlichen Entwicklung – für mehr Resilienz, Präsenz und Empathie im Klassenzimmer.

Zwei Formate, ein Ziel

Das Programm richtet sich gezielt an aktive Pädagog:innen und bietet zwei passgenaue Formate: Die Jahresgruppe begleitet Lehrkräfte zehn Monate lang mit Themen wie Selbstfürsorge, dialogischem Lernen, emotionaler Resilienz und kollegialer Anerkennung – ein echtes Novum in der heimischen Lehrer:innenbildung! Ergänzt wird sie durch den Methodenkoffer: drei Lehrgänge mit je vier kompakten Modulen zu praxistauglichen Werkzeugen für mehr Achtsamkeit und Mitgefühl im Unterricht.

Große Wirkung, langfristig gedacht

Bis zu 110.000 Schüler:innen jährlich profitieren indirekt von den teilnehmenden Lehrpersonen. „Kinder, Eltern und Lehrer:innen werden systematisch gestärkt. Das INNERversum bietet damit eine unschlagbar wirkungsvolle Kombination“, fasst Projektleiterin Andrea Wurz zusammen. Und die Rückmeldungen sprechen hier für sich: „Jede einzelne Minute lohnt sich. Man bekommt so viele Einsichten und neue Erkenntnisse“, findet Brigitte Schildböck-Moherndl, Lehrerin an der VS Traisen. Das Programm trifft somit genau ins Schwarze, weil es nicht am Symptom, sondern an der Quelle ansetzt: den Menschen im Lehrberuf.

Das Weiterbildungsprogramm „Herz der Schule“ unterstützt Pädagog:innen im Arbeitsalltag.

**Jährlich
bis zu**

110.000

**profitierende
Schüler:innen**

Das Geheimnis echten Glücks

Dr. Ha Vinh Tho war einer der renommiertesten Experten für ganzheitliches Glück. Als ehemaliger Leiter des Zentrums für Bruttonationalglück in Bhutan prägt er weltweit bis heute Diskussionen rund um Sinn, Wohlbefinden und eine neue Definition von Fortschritt. Wenige Monate vor seinem Tod sprach er bei den TGW-Veranstaltungen „Happy Schools“ und „Happy Organisations“ im Jänner 2025 darüber, was Menschen und Gesellschaften wirklich trägt.

Herr Dr. Ha Vinh Tho, was bedeutet Glück für Sie?

Glück bedeutet viel für mich, ist dabei aber nicht laut oder spektakulär, sondern zeigt sich in Verbindungen. Ich bin glücklich, wenn ich in Verbindung sein kann – mit mir selbst, mit anderen und mit der Welt. Glück ist daher für mich ein Zustand der Präsenz. Heute war es beispielsweise ein Gespräch mit einem Kollegen ohne Ablenkungen. Kein Gedanke an das Nächste, kein inneres Weiterspringen, einfach nur Präsenz, echtes Zuhören und Gesehenwerden. Solche Augenblicke sind Glück für mich.

„Es ist Zeit, unsere Vorstellung von Wohlstand zu überdenken. Das Bruttonationalglück zeigt: Fortschritt ist mehr als Wirtschaftswachstum.“

Dr. Ha Vinh Tho

Gibt es auch eine allgemeine Definition von Glück?

Glück hat viele Gesichter – es kann sich in einem flüchtigen Moment der Freude zeigen oder in einem Leben, das als sinnvoll und stimmig erlebt wird. Die alten Griechen sprachen hier von Hedone, dem kurzfristigen Glücksgefühl, und Eudaimonia, dem tieferliegenden Glück, das über das oberflächliche Glück hinausgeht und Sinnhaftigkeit, Selbstverwirklichung und persönliches Wachstum beinhaltet. Im Konzept des Bruttonationalglücks bzw. der Gross National Happiness (GNH) fließen beide Ebenen zusammen. Glück ist dort nicht nur eine individuelle Angelegenheit, sondern umfasst auch das soziale, ökologische und spirituelle Wohl. Es geht nicht nur darum, wie es mir geht, sondern auch darum, wie es uns allen geht.

Was kann der globale Norden aus dem Konzept des „Bruttonationalglücks“ lernen?

Dass es Zeit ist, unsere Vorstellung von Wohlstand zu überdenken. Das Bruttonationalglück zeigt: Fortschritt ist mehr als Wirtschaftswachstum. Es geht um soziale Gerechtigkeit, kulturelle Teilhabe, psychisches Wohlbefinden und Achtsamkeit im Umgang mit der Natur, denn gerade in Zeiten multipler Krisen zeigt sich, wie begrenzt ein Glücksverständnis ist, das rein auf Konsum und Leistung setzt. Das GNH-Modell bietet dem globalen Norden eine Einladung, umzudenken – hin zu einem Gesellschaftsmodell, das kollektives Wohlergehen in den Mittelpunkt stellt.

Mehr zu Glück
in Schulen
und Unternehmen
auf den
Seiten 56–57

„Glück beginnt im Kleinen. Oft braucht es nicht mehr als einen bewussten Atemzug, ein Lächeln oder ein Gespräch, bei dem man wirklich zuhört. Selbst im hektischen Alltag entstehen solche Räume, wenn wir beispielsweise das Handy in der Tasche lassen, um Präsenz zu zeigen und präsent sein zu können.“

Dr. Ha Vinh Tho

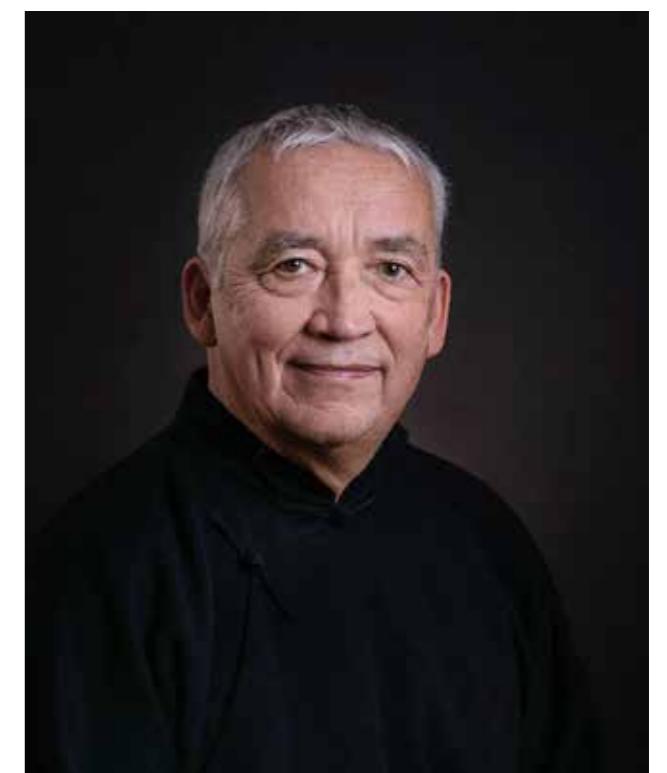
Kann man Glück messen – und wenn ja, wie?

Nicht im klassischen Sinn, aber es lässt sich sichtbar machen, wenn man es ganzheitlich denkt. Das GNH-Modell arbeitet mit neun Dimensionen, die gemeinsam ein umfassendes Bild zeichnen: psychisches Wohlbefinden, körperliche Gesundheit, Bildung, Zeitnutzung, Kultur, gute Regierungsführung, Umwelt, Lebensstandard und Gemeinschaft. Diese Bereiche greifen ineinander und zeigen, wie eng persönliches Glück mit dem Zustand unserer Gesellschaft und Umwelt verknüpft ist. Ob in Schulen, Unternehmen oder im Privaten: Wenn wir diese Dimensionen ernst nehmen, wird Glück nicht nur fühlbar, sondern auch gestaltbar.

Was kann ich als Einzelperson tun, um glücklicher zu leben?

Glück beginnt im Kleinen. Oft braucht es nicht mehr als einen bewussten Atemzug, ein Lächeln oder ein Gespräch, bei dem man wirklich zuhört. Selbst im hektischen Alltag entstehen solche Räume, wenn wir beispielsweise das Handy in der Tasche lassen, um Präsenz zu zeigen und präsent sein zu können. Glück wächst nämlich dort, wo wir innehalten, spüren, dankbar sind. Nicht aus Pflicht, sondern aus Verbundenheit. Wer Mitgefühl lebt und Freundlichkeit schenkt, verändert sich selbst und das Mit-einander, das uns alle trägt.

Wir sind dankbar, dass wir Dr. Ha Vinh Tho noch persönlich begegnen und seine Gedanken teilen durften. Seine inspirierenden Impulse werden uns weiterhin begleiten.



IN MEMORIAM DR. HA VINH THO (1951–2025)

Mit dem im September 2025 verstorbenen Dr. Ha Vinh Tho verlieren wir einen wichtigen Verbündeten und Impulsgeber für die Vision einer menschlicheren Gesellschaft. Der inspirierende Austausch mit ihm im Jänner 2025 innerhalb der TGW Welt hat bleibende Spuren hinterlassen und uns nachhaltig geprägt. Besonders dankbar sind wir für den persönlichen Austausch mit ihm und seiner Frau Lisi Ha Vinh im Rahmen unserer Veranstaltungen. Sein Wirken für Glück, Sinn, Bildung und das Wohlergehen vieler Menschen bleibt lebendig und wird uns weiterhin Orientierung geben.

„Happy Schools“: Du bist mehr als deine Leistung

„Wie geht es unseren Kindern wirklich?“

Diese Frage stellte der im September 2025 verstorbene Dr. Ha Vinh Tho bei der Veranstaltung „Happy Schools“ von TGW Future Wings Mitte Jänner. Rund 200 Bildungsbegeisterte kamen zusammen, um darüber zu diskutieren, wie Schule menschlicher werden kann.

Denn in einer Welt, in der Informationen im Sekundentakt auf junge Menschen einprasseln, soziale Medien den Selbstwert formen und Künstliche Intelligenz den Alltag mitbestimmt, braucht es mehr als Wissen und Leistung. Gefragt sind innere Ruhe inmitten digitaler Dauerbeschallung, Resilienz, um mit Krisen und Veränderungen umgehen zu können, Empathie für ein gutes Miteinander sowie Dankbarkeit als Gegengewicht zum ständigen Vergleich. Und vor allem: echte Verbindungen – zu sich selbst, zu anderen, zur Welt.

Was, wenn Schule genau das vermittelt? Nicht nur durch Zusatzprogramme, sondern direkt in den Schulalltag integriert. Der Unterricht beginnt vielleicht mit einem Moment der Stille. Es gibt Raum für Fragen wie: „Wie geht es dir heute?“ Lehrkräfte begleiten nicht nur den Lernfortschritt, sondern auch die Menschen. Kindern lernen nicht nur Mathe, sondern auch, wie man zuhört, Konflikte löst und mit sich und anderen freundlich umgeht. Fehler? Gehören dazu und Kinder erfahren, dass es ok ist, diese zu machen, ohne Angst vor Bewertung.



Herzensbildung ist Zukunftsbildung

Und genau das sind „Happy Schools“: Schulen, in denen nicht nur der Lehrplan zählt, sondern auch das Wohlbefinden der Kinder. Wo nicht nur gefragt wird, was ein Kind weiß, sondern auch, was es braucht. Bildung ist hier keine Einbahnstraße – sie wird als Beziehung verstanden: „Sowohl individuelles Wohlbefinden als auch das Miteinander in der Gruppe prägen, ob Schule ein glücklicher Ort wird“, so der ehemalige Glücksmünister von Bhutan, Dr. Ha Vinh Tho. Benoten lässt sich das Glück dabei nicht – aber sichtbar machen: über strukturierte Erhebungen zu Stressempfinden, Zugehörigkeitsgefühl oder Lernfreude. Selbst die OECD erfasst solche Werte im Rahmen des PISA-Programms inzwischen systematisch mittels eines Dashboards.

In „Happy Schools“ begleiten Lehrkräfte somit nicht nur beim Lernen, sondern auch durchs Leben. Oder wie Dr. Ha Vinh Tho es formulierte: „Die Bildung des Herzens ist das Herz der Bildung.“

„Happy Organisations“: Glück als strategischer Erfolgsfaktor

Was macht Unternehmen wirklich erfolgreich – jenseits typischer KPIs? Dieser Frage widmete sich der im September verstorbene Dr. Ha Vinh Tho in seinem inspirierenden Vortrag bei TGW Logistics im Jänner 2025. Sein Credo: Wer Glück strategisch priorisiert, stärkt nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, sondern auch Innovationskraft, Zusammenhalt und unternehmerische Resilienz.

„Unternehmen prägen das Leben vieler Menschen“, meinte Dr. Ha Vinh Tho, ehemaliger Glücksmünister von Bhutan. Und er ergänzte: „Daher tragen sie Verantwortung – nicht nur für Effizienz, sondern auch für das Wohlbefinden und Glück der Menschen im und außerhalb des Unternehmens.“ Seine Initiative „Happy Organisations“ zeigt dabei deutlich: Obstkorb, Fitnessstudio oder Kantine sind keine Glücksfaktoren, denn sie ersetzen nicht gelebte Werte, soziale Harmonie und echte Fürsorge.

Glück ist mehr als ein Bonus

Doch wie gelingt das? Laut Dr. Ha Vinh Tho ist eine wertschätzende Unternehmenskultur entscheidend, die auf Vertrauen baut und Fehler als Lernchance versteht. So entsteht ein Umfeld, das Sicherheit gibt und Kreativität, Eigenverantwortung, Zusammenarbeit und damit innere Stabilität fördert. Letztere macht Menschen wiederum widerstandsfähiger – wichtig, gerade in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt.

Zwischen Profit und Wohlbefinden

„Happy Organisations“ gehen aber noch weiter: Sie denken Wirtschaft neu – im Einklang mit Menschen und der Umwelt. Statt reinem Profitstreben steht regenerative Wertschöpfung im Fokus: wirtschaftlicher Erfolg, der soziale, ökologische und

kulturelle Verantwortung mitdenkt. Das GNH-Modell (Gross National Happiness) aus Bhutan liefert dafür einen konkreten Rahmen (siehe Infobox). Es beginnt mit einer Vision und klar gelebten Werten, die auf die vier Säulen des GNH ausgerichtet sind: gute Führung, nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung, Schutz der Umwelt und Bewahrung kultureller Werte.

Mit Sinn zum Erfolg

Ein zentraler Hebel dabei: bestärkende Führung sowie die Förderung von „Happiness Skills“ wie Achtsamkeit und sozialer Intelligenz. Schritt für Schritt entsteht so ein Unternehmen, das nicht nur erfolgreich ist, sondern auch Sinn stiftet. Studien zeigen: Mitarbeitende, die Sinn erleben, bleiben engagierter, belastbarer und leistungsfähiger und so entsteht Resilienz. Dass sich dieser Zugang auszahlt, belegt auch eine Meta-Analyse von Gallup (Harter et al., 2020), die zeigt, dass Unternehmen mit hohem Mitarbeiterengagement 21 Prozent mehr Profitabilität und 41 Prozent weniger Fehlzeiten erzielen.

Zertifizierte „Happy Organisations“ wie Biti's in Vietnam oder B.Grimm in Thailand bestätigen all diese Erkenntnisse, und Dr. Ha Vinh Tho ergänzte dazu in seinem Vortrag: „Glück ist kein Luxus, sondern eine Grundvoraussetzung für nachhaltigen Erfolg.“

DAS GNH-MODELL FÜR UNTERNEHMEN:

Vision, Mission und Werte an den vier Säulen des Bruttonationalglücks ausrichten

Eine unterstützende und resonante Führungs- und Unternehmenskultur fördern

„Happiness Skills“ wie Achtsamkeit und sozio-emotionale Intelligenz gezielt trainieren

Erfolg anhand relevanter, ganzheitlicher Kriterien messen

Systeme und Prozesse schrittweise an sozialer, ökologischer und kultureller Verantwortung ausrichten

TGW Future Wings: gemeinnützige Projekte mit Wirkung

Im gemeinnützigen Bereich TGW Future Wings wirken derzeit neun Projekte. Sie alle verbindet das Ziel, durch ganzheitliche Entwicklung von jungen Menschen und deren Begleiter:innen einen essenziellen Beitrag zur Lösung zentraler Fragen unserer Zeit zu leisten – mit der Perspektive, die Gesellschaft nachhaltig positiv zu verändern.

Die folgenden Seiten geben einen Überblick über die Projekte und die Wirkung, die sie in den vergangenen fünf Jahren entfaltet haben.



B.E.L.

B.E.L. ist mehr als eine Volksschule. Sie ist ein Lernraum, in dem Kinder aufblühen. Im Zentrum stehen ihre Bedürfnisse, ihre Neugier, ihre persönlichen Stärken und ihr ganz eigenes Tempo. Mit innovativen Methoden wie der

„Lernleiter“ begleiten Lehrkräfte die jungen Menschen in ihrem Lernprozess hin zu echter Selbstständigkeit und nachhaltiger Motivation – ein Schulalltag, der Lust aufs Lernen macht.

	Projektausgaben	Zuwendungen	Eigenerlöse	Mitarbeiter:innen	Anzahl Schulkinder
2020/21	528.000 €	203.000 €	284.000 €	9	60
2021/22	654.000 €	285.000 €	363.000 €	9	62
2022/23	715.000 €	287.000 €	396.000 €	10	61
2023/24	747.000 €	370.000 €	391.000 €	9	63
2024/25	836.000 €	435.000 €	421.000 €	12	64

2024/25

7
Nachmittags-
workshops

CAP.-AUSBILDUNG

AHS-Matura und Technik? Mit der CAP.-AUSBILDUNG geht beides und Jugendliche gewinnen doppelt! Denn das Programm ergänzt die klassische AHS mit einer praxisnahen Zusatz-

ausbildung in den Bereichen Mechatronik und Cybersecurity – ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung inklusive (siehe S. 49).

					Teilnehmer:innen
	Projektausgaben	Zuwendungen	Eigenerlöse	Mitarbeiter:innen	Teilnehmer:innen
2020/21	383.000 €	144.000 €	335.000 €	2	92
2021/22	458.000 €	131.000 €	327.000 €	4	90
2022/23	559.000 €	171.000 €	388.000 €	7	94
2023/24	588.000 €	193.000 €	395.000 €	5	91
2024/25	652.000 €	272.000 €	380.000 €	4	104

2024/25

16
CAP.finisher
pro Jahr

Future Wings Challenge

Mit der Future Wings Challenge starten Gründer:innen durch, die mit ihren mutigen Bildungsprojekten Antworten auf Bildungsfragen geben und gesellschaftliche Veränderungen bewirken wollen. In vier Monaten entsteht aus einer Idee ein Projekt – begleitet von Workshops, Mentoring, Vernet-

zung und einem Demo Day. Danach unterstützt die Impact Academy beim Wachsen und Skalieren. Neun Projekte gingen 2024 im Batch #4 an den Start – mit der Mission: mit innovativen Bildungsprojekten die Lebensrealität von jungen Menschen zu verbessern (siehe S. 66 f.).



						2024/25
	Projektausgaben	Zuwendungen	Eigenerlöse	Mitarbeiter:innen	Teilnehmer:innen	24 aktive Alumni-Projekte
2020/21	124.000 €	142.000 €	7.000 €	2	18	
2021/22	202.000 €	161.000 €	15.000 €	2	16	
2022/23	239.000 €	209.000 €	16.000 €	2	55	
2023/24	253.000 €	177.000 €	39.000 €	2	48	
2024/25	117.000 €	66.000 €	51.000 €	2	49	

						2024/25
	Projektausgaben	Zuwendungen	Eigenerlöse	Mitarbeiter:innen	Teilnehmer:innen	200 Workshops
2023/24	309.000 €	259.000 €	50.000 €	3	1.654	
2024/25	405.000 €	344.000 €	61.000 €	4	4.776	



GRAND GARAGE

Ein Spielplatz für Lernen und Machen, ein Labor für Zukunft: In der GRAND GARAGE entdecken junge Menschen, was in ihnen steckt. In der offenen Werkstatt des MakerSpace oder bei inspirierenden Workshops in der Bildungswerkstatt wird getüftelt, gebaut – und vor allem gestaltet.

Themenräume wie die Plastic Garage oder das Energy Awareness Lab machen große Fragen unserer Zeit greifbar und wecken Kreativität sowie Lösungsfreude. Und darüber hinaus erleben junge Menschen, dass sie etwas verändern können – in der Welt und bei sich selbst (siehe S. 82 f.).

Learning Circle

Nachhilfe war gestern – der Learning Circle bietet individuelle digitale 1:1-Coachings für junge Menschen. Die dafür ausgebildeten Lern-Coaches fördern dabei nicht nur das Wissen ihrer Schüler:innen in herausfordernden Schulfächern, sondern

auch Selbstorganisation, Motivation, Freude am Lernen und die individuelle Potenzialentfaltung. Das Besondere: Eltern zahlen, was sie können. Dank des solidarischen Preismodells wird Bildung für alle zugänglich.



						2024/25
	Projektausgaben	Zuwendungen	Eigenerlöse	Mitarbeiter:innen	Mitglieder	2.488 Workshop-teilnehmer:innen
2020/21	1.168.000 €	515.000 €	653.000 €	19	191	
2021/22	1.966.000 €	1.332.000 €	634.000 €	28	466	
2022/23	2.558.000 €	1.686.000 €	609.000 €	33	642	
2023/24	2.392.000 €	1.738.000 €	467.000 €	28	571	
2024/25	2.194.000 €	1.637.000 €	557.000 €	27	630	

						2024/25
	Projektausgaben	Zuwendungen	Eigenerlöse	Mitarbeiter:innen	Teilnehmer:innen	8.600 Lernsessions
2020/21	147.000 €	127.000 €	20.000 €	3	60	
2021/22	333.000 €	173.000 €	160.000 €	5	185	
2022/23	480.000 €	252.000 €	213.000 €	5	150	
2023/24	490.000 €	306.000 €	185.000 €	7	124	
2024/25	485.000 €	272.000 €	213.000 €	8	160	

INNERversum

Wie gehe ich mit Stress um? Wie erkenne ich meine Gefühle und nutze sie als Stärke? Das INNERversum in der Linzer Tabakfabrik (AT) macht genau das erlebbar: In ganzheitlichen Workshops oder durch eine Jahresbegleitung entdecken junge Menschen und ihre Begleiter:innen ihre Innen-

welt und entwickeln mit kreativen Methoden aus der Gesundheitspsychologie und Achtsamkeitsforschung wichtige Zukunftskompetenzen. Auch Eltern profitieren – etwa durch neue Formate zu digitaler Achtsamkeit im Familienalltag.

MoMo

Mehr Bewegung, mehr Lebensfreude: MonkeyMotion (MoMo) bringt kostenlos frischen Wind in den oberösterreichischen Volksschulalltag. Mit einem spielerisch-ganzheitlichen Konzept, das Bewegung, Achtsamkeit und Yoga vereint, macht MoMo Körper und Geist nicht nur munter, sondern fördert auch

Entspannung und Konzentration. Der jährliche StepUpContest, bei dem die Kinder eine Skisprungchanze erklimmen, ist dabei ein echtes Highlight (siehe S. 64).



Sueniños

Sueniños schenkt Hoffnung in Mexiko. In einer Region, in der viele Kinder in Armut leben und kaum Perspektiven haben, begleitet Sueniños junge Menschen auf ihrem Weg – mit innovativen Workshops, ganzheitlichen Bildungsformaten, Lernbegleitung und Berufsausbildungen. Ein besonderes

Highlight im Geschäftsjahr 2024/25: Das Programm CALIN wurde erstmals auch an drei Schulen in der Region umgesetzt, um den Wirkungskreis dieser Bildungsinnovation weit über das Sueniños-Bildungszentrum hinaus zu öffnen (siehe S. 78 f.).



	Projektausgaben	Zuwendungen	Eigenerlöse	Mitarbeiter:innen	Teilnehmer:innen
2020/21	17.000 €	17.000 €	0 €	1	340
2021/22	73.000 €	73.000 €	0 €	2	376
2022/23	59.000 €	59.000 €	0 €	2	580
2023/24	66.000 €	66.000 €	0 €	2	1.100
2024/25	74.000 €	69.000 €	5.000 €	1	1.500

2024/25
17
teilnehmende
Schulen



	Projektausgaben	Zuwendungen	Eigenerlöse	Mitarbeiter:innen	Teilnehmer:innen
2020/21	531.000 €	510.000 €	15.000 €	36	253
2021/22	652.000 €	650.000 €	15.000 €	43	248
2022/23	757.000 €	760.000 €	16.000 €	40	259
2023/24	813.000 €	640.000 €	24.000 €	39	324
2024/25	796.000 €	750.000 €	53.000 €	37	352

2024/25
18
Gastro-
Absolvent:innen



SOS-Herkziste

Für ein starkes Miteinander: Die liebevoll gestalteten SOS-Herkzisten von TGW Future Wings und SOS-Kinderdorf begleiten Kinder von 10 bis 14 Jahren kostenlos über vier Schuljahre hinweg in ihrer Persönlichkeitsentwicklung mit Themen wie Empathie, Selbstwahr-

nehmung und sozialer Kompetenz. Jedes Jahr bringt die SOS-Herkziste neue, berührende Themen ins Klassenzimmer – von der Beziehung zu sich selbst, einer gestärkten Klassengemeinschaft bis hin zu gesellschaftlicher Solidarität.



	Projektausgaben	Zuwendungen	Eigenerlöse	Mitarbeiter:innen	Teilnehmer:innen
2020/21	115.000 €	67.000 €	50.000 €	2	275
2021/22	186.000 €	93.000 €	93.000 €	3	10.000
2022/23	275.000 €	138.000 €	138.000 €	3	14.700
2023/24	393.000 €	196.000 €	196.000 €	3	18.479
2024/25	446.000 €	223.000 €	223.000 €	7	26.020

2024/25
1.073
versendete
Kisten

Sämtliche Beträge der Seiten 59-63 sind gerundet. Angeführte Zuwendungen beziehen sich auf Mittel der TGW Future Privatstiftung.

Wirkung, die bewegt

Rund 6,7 Millionen Euro – so viele finanzielle Mittel standen 2024 in den gemeinnützigen TGW Future Wings-Projekten bereit, um Wirkung zu erzielen. Sichtbar wird dies über die neue Kennzahl „Wirkungsmittel“, die erstmal zeigt, welche finanziellen Ressourcen insgesamt für die Potenzialentfaltung junger Menschen zur Verfügung stehen.

Warum „Wirkungsmittel“ wichtig sind?

Weil Wirkung nicht nur aus den Zuwendungen der TGW Future Privatstiftung ent-

steht. Viele Projekte holen über Sponsoring, Mitgliedsbeiträge, Fördergelder oder Spenden zusätzliches Geld von außen dazu – und steigern damit ihren Impact. Die Wirkungsmittel fassen all diese Beträge zusammen, unabhängig davon, woher sie stammen. Genau das macht die Kennzahl so wertvoll. Sie zeigt, dass Wirkung dort wächst, wo sich Ressourcen zusammensetzen. Dass jede zusätzliche Unterstützung den Hebel verstärkt. Und dass Potenzialentfaltung kein Zufall ist, sondern das Ergebnis eines gemeinsamen Einsatzes.

2024/25
~ 6,7
Mio. €
Wirkungsmittel

Wirkungsmittel	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
konsolidierte Wirkungsmittel TGW Future Wings	4.128.000	5.193.000	6.126.000	6.656.000	6.687.000
Zuwendungen der TGW Future Privatstiftung an TGW Future Wings seit 2006:					
42.825.000 Euro					



StepUpContest 2025: gemeinsam hoch hinaus

Bewegung kann Leben verändern – genau das macht der StepUpContest für junge Menschen jedes Jahr erlebbar. Denn jede Stufe einer Skisprungschanze wird zur Quelle neuer Chancen für andere Menschen.

„Anstrengend – aber wow!“, staunte ein junger Teilnehmer voller Stolz, als er die Aussicht genießt. Denn wieder einmal haben zahlreiche Volksschulkinder die 587 Stufen der Skisprungschanze in Hinzenbach im Rahmen des StepUpContests erklimmen – des krönenden Abschlusses des Bewegungsprogramms MonkeyMotion (siehe S. 62). Dabei setzen die Kinder nicht nur körperliche Energie frei, sondern auch soziale Wirkung.

Die Idee: Jede Klasse meistert den Aufstieg als Team. Es geht nicht um Schnelligkeit, sondern um Zusammenhalt und Sinn – denn für jede bewältigte Stufe spenden Eltern freiwillig zwischen einem und drei Cent. Der Erlös von rund 8.000 Euro fließt in soziale Projekte oder kommt Organisationen zugute, die Menschen mit besonderen Bedürfnissen unterstützen.

Neues Fundraising-Konzept

Auch strukturell wächst das Konzept: Dank Hauptsponsor Gerstl Bau, der die Fixkosten des Events 2025 trug, kommen alle Spenden direkt dort an, wo sie gebraucht werden, und mit vielen weiteren Partnern wird der Tag jedes Jahr zu einem runden Erlebnis mit gesunder Verpflegung, zahlreichen Mitmachstationen und sogar einer Leistungsdiagnostik.

Der StepUpContest zeigt: Wenn Kinder sich bewegen, bewegt sich mehr als nur ihr Körper. Es bewegt sich etwas in der Welt.

Von Dankbarkeit bis Vielfalt: kleine Rituale, große Wirkung

Da die psychische Gesundheit angesichts der sich wandelnden Anforderungen des modernen Arbeitslebens immer mehr in den Mittelpunkt rückt, setzt TGW Logistics in der Region UK auf konkrete Maßnahmen zur Förderung und Sicherstellung des Wohlbefindens ihrer Mitarbeitenden. Denn in Zeiten von hybriden Arbeitsmodellen, häufigen Dienstreisen, steigendem finanziellen Druck oder dem ständigen Einfluss sozialer Medien ist eines klar: Teams brauchen mehr als nur fachliche Zusammenarbeit und beruflichen Austausch – sie brauchen Verbundenheit.

Um diese Verbindungen zu stärken, hat TGW Logistics in der Region UK mehrere wirkungsvolle Formate initiiert:

Dankbarkeits-Sessions:
Kurze Runden, in denen Kolleg:innen teilen, wofür sie dankbar sind. Was simpel klingt, fördert Wertschätzung und Teamgeist.

Kultur & Werte Award:
Jährliche Auszeichnung, die jene Mitarbeiter:innen ehrt, die die TGW Logistics-Werte vorleben – nominiert von Kolleg:innen.

Meeting Check-ins:
Kurze Wohlfühl-Abfragen zu Beginn von Besprechungen, die die persönliche Verbindung fördern, bevor es um das Geschäft geht.

Mitarbeiter:innen-Beratung:
Vertrauliche, professionelle Unterstützung bei persönlichen oder beruflichen Herausforderungen – unkompliziert, schnell und diskret.

Wenn Unterschiede zum Teamvorteil werden
Neben all diesen Maßnahmen widmet sich TGW Logistics in der Region UK auch einem zentralen, jedoch oft übersehenen Thema: Neurodiversität. Sie beschreibt Unterschiede in der Art, wie Menschen denken, lernen und Informationen verarbeiten, wie etwa bei Autismus, ADHS, Legasthenie oder Dyspraxie. Weltweit sind rund 20 Prozent der Menschen neurodivergent und bringen oft besondere Stärken mit, etwa Detailtreue, kreative Problemlösungsfähigkeit oder großes Einfühlungsvermögen. Die lokalen Teams erfahren in praxisnahen Workshops, wie sie neurodivergente Eigenschaften erkennen, Barrieren abbauen und Arbeitsumgebungen inklusiver gestalten können. Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden ihr eigenes Potenzial entfalten können, ohne sich anpassen zu müssen.

Spürbare Wirkung
Der Effekt all dieser Maßnahmen ist deutlich: mehr Empathie und ein tieferes Verständnis für einander. Mentale Gesundheit ist eben kein Luxus, sondern die Grundlage für leistungsfähige Teams. Und sie beginnt oft mit einer einfachen Frage: „Wofür bist du heute dankbar?“

Future Wings Challenge #4: Bildung verändern? Fängt bei uns selbst an!



Manchmal reicht es nicht, nur großartige Ideen zu haben. Echte Veränderungen beginnen erst mal bei uns selbst: mit Haltung, Durchhaltevermögen und dem richtigen Mindset. Batch #4 der Future Wings Challenge zeigt, wie aus Visionen greifbare Projekte werden, wenn innere Entwicklung und Teamwork Hand in Hand gehen.

Die Future Wings Challenge begleitet Gründer:innen dabei, aus einer vielversprechenden Idee im Bildungsbereich ein wirkungsvolles Bildungsprojekt zu entwickeln – und dabei nicht nur junge Menschen und die Gesellschaft, sondern auch sich selbst weiterzubringen. Bei Batch #4 standen deshalb nicht nur die Projektideen, sondern auch die persönliche Haltung der Teilnehmenden im Mittelpunkt. Warum? Weil Wandel im Inneren beginnt.

Innere Stärke, äußere Wirkung

Deshalb wurden die Inner Development Goals (IDGs, siehe S. 50 ff.) als echter Gamechanger eingesetzt, sowohl bei der Projektauswahl als auch während der gesamten Begleitung – denn wer junge Menschen stärken will, braucht selbst Kompetenzen wie innere Klarheit, Resilienz und Beziehungsfähigkeit. Im Bewerbungsprozess wurde daher bewusst

danach gefragt, wie die Bewerber:innen etwa mit Komplexität oder Unsicherheiten umgehen oder wie die IDGs ihr Leben bereichern.

Der Effekt: mehr Tiefe im Auswahlverfahren und ein stärkerer Fokus auf ganzheitliche Entwicklung – bei den Teams und ihren künftigen Zielgruppen.

Neue Formate, neue Wirkung

Neu bei Batch #4: regelmäßige Co-Working-Sessions, in denen sich die Teams intensiv austauschten, an Herausforderungen arbeiteten und gemeinsam Lösungen entwickelten. Begleitet wurden sie dabei durch ein analoges Bullet Journal – ein praktisches Notizbuch, entwickelt von Carina Altenrieder (Batch #3), das half, Gedanken zu ordnen, Fortschritte sichtbar und die IDGs spürbar zu machen. Keine digitalen Tools, dafür echte Wirkung.

Allgemeine
Projektinfor-
mationen zur Future
Wings Challenge
auf S. 60

7.800

Kinder konnten bisher durch die Future Wings Challenge und ihre Projekte erreicht werden.

Demo Day: Bühne für mutige Ideen

24 Projekte gingen beim letzten Batch in der Bewerbungsphase ins Rennen. Besonders auffällig: die zunehmende Relevanz von Themen wie mentale Gesundheit, Selbstwirksamkeit, Menschlichkeit, Integration oder Demokratiebildung. Neun Projekte schafften es ins Programm – zwei überzeugten beim finalen Demo Day ganz besonders und erhielten eine Startförderung in Höhe von jeweils 8.000 Euro:

Kalemni: „Viele junge Menschen kommen mit kaum oder gar keinen Deutschkenntnissen in unsere Schulen – oft nach Fluchterfahrungen, meist ohne pädagogische Vorbereitung. Für uns war klar: Sprache darf kein Ausschlusskriterium sein. Kalemni soll dabei helfen: mit einer praxiserprobten Toolbox für sprachsensiblen Unterricht, Lehrer:innentrainings für mehr Handlungssicherheit und einem Mentoring-Programm, das die Jugendlichen persönlich stärkt. Kalemni bedeutet im Arabischen ‚Sprich mit mir‘ – und genau darum geht's: Verständigung möglich machen.“

Power Up!: „Jugendliche stark machen – das war unsere Motivation, ‚Power Up!‘ zu entwickeln. Viele junge Menschen haben tolle Ideen, trauen sich aber nicht, ihre Stimme zu erheben – wegen Lampenfieber, Unsicherheit und Selbstzweifeln. Unser Format zeigt: Mut ist trainierbar. In einem mehrtägigen Workshop arbeiten wir mit Jugendlichen zwischen 12 und 18 Jahren an Auftrittskompetenz, Teamgeist und Selbstbewusstsein – mit praktischen Übungen, Feedbackrunden und viel Raum zum Ausprobieren.“

Zukunft? Gemeinsam gestalten

Und auch nach dem Demo Day geht's weiter: Die Alumni werden von der Impact Academy (siehe S. 76 f.) begleitet – mit Coaching, Self Care Sessions und Workshops zu Themen wie Skalierung, Wirkungsmanagement, Funding oder Marketing. Und Batch #5? Zieht voraussichtlich im Herbst 2026 in die GRAND GARAGE (siehe S. 82 f.) in der Linzer Tabakfabrik (AT) – mit Pilotphasen an Partnerschulen, um die Projekte früh im Schulalltag zu testen.

Die IDGs bleiben auch in der kommenden Runde ein Gamechanger. Denn Veränderung beginnt innen und wirkt nach außen. Und genau dort soll sie ankommen.

Innovation²: Fortschritt, der verbindet

Innovation entsteht dort, wo Menschen mit Haltung und Leidenschaft Komplexes einfacher, Systeme klüger und Lernen menschlicher machen. Ob in der Intralogistik oder im Bildungsbereich – TGW gestaltet Wandel nicht um des Wandels willen, sondern für Wirkung, die bestehen bleibt.

Innovation bei TGW Logistics

Innovation bei TGW Logistics bedeutet, Probleme von Kunden zu lösen – vom Fachkräftemangel über komplexe Abläufe bis hin zu steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen. Gleichzeitig richtet sie den Blick auf die Trends des Marktes: Digitalisierung, Automatisierung oder Skalierbarkeit. So entstehen durch interdisziplinäre Teams, die Zusammenarbeit mit Expert:innen und auch gemeinsam mit Kunden maßgeschneiderte Innovationen, die Effizienz steigern und langfristig Erfolg sichern. Damit ist Innovation kein Selbstzweck, sondern auf langfristigen Nutzen ausgerichtet.

SMARTPOCKET: DIE REVOLUTION DER TASCHENSORTIERUNG

Mit SmartPocket hat TGW Logistics die Hängetaschentechnologie neu gedacht. Statt starrer Stahlbänder kommen intelligente, selbstfahrende SmartCarriers zum Einsatz – energieeffizient und in der Lage, Störungen autonom zu umfahren. Das modulare Design macht die Lösung schnell lieferbar, einfach erweiterbar und im Fall der Fälle im Handumdrehen austauschbar. Für Kunden heißt das: genau das System, das sie jetzt brauchen – mit Raum für morgen.

WERX DEVICEMANAGEMENT: KONTROLLE IM CONTROLLER-GEWIRR

Zehntausende dezentrale Controller steuern in automatisierten Anlagen die KingDrive-Fördertechnik, Stingray Shuttles oder den Taschensorter SmartPocket – bislang oft ohne zentralen Überblick. TGW Logistics hat dafür die Lösung: ein cloudbasiertes DeviceManagement, nahtlos eingebettet in das Software-Ökosystem. Updates laufen wie im App-Store – standortübergreifend und in wenigen Minuten. Die Plattform erhöht Effizienz, stärkt Sicherheit und schafft erstmals volle Transparenz über alle Steuerungseinheiten hinweg.

RECOMMENDATION ENGINES: EIN PICKCENTER, DAS VORAUSSCHAUT

Aus Workshops mit Kunden entstand der Wunsch nach Fulfillment Centers, die nicht nur reagieren, sondern auch mitdenken. Die Recommendation Engines liefern genau das: Sie erkennen Abweichungen, zeigen Ursachen auf und geben fundierte Handlungsempfehlungen – proaktiv, verlässlich und individuell abgestimmt. Eine neue Reporting-Funktion macht historische Anomalien sichtbar, reduziert Komplexität im Lageralltag, erleichtert den schnelleren Einstieg neuer Mitarbeiter:innen und verbessert die Performance nachhaltig. Dass der Ansatz funktioniert, zeigen zwei Prototypen, die bereits bei großen Kunden getestet werden, durch sehr gute Ergebnisse und begeistertes Feedback.

Innovation bei TGW Future Wings

Innovation bei TGW Future Wings bedeutet, Bildung nicht als reine Wissensvermittlung zu denken, sondern ganzheitlich – auch mit Blick auf den Körper, die Gefühle und das Bewusstsein. Innenweltarbeit ist dabei essenziell, denn echte Veränderung beginnt immer im Menschen selbst. Bildungsinnovationen werden daher als Prozesse verstanden, die sich im Dialog und durch Ko-Creation entfalten, immer mit dem Ziel, zentrale Zukunftskompetenzen junger Menschen wie Resilienz oder Empathie zu stärken.

SUENIÑOS CALIN: BILDUNG MIT HERZ UND HALTUNG

Das zweijährige Weiterbildungsprogramm CALIN (siehe S. 78 f.) fördert bei Sueniños-Mitarbeiter:innen die Verbindung zur eigenen Innenwelt, stärkt den Teamgeist und vermittelt praktische Werkzeuge für den Arbeitsalltag. Durch regelmäßige Impulse, Reflexionen und Workshops wird Innenweltarbeit lebendig und nachhaltige Veränderung möglich.

SOS-HERZKISTE: NOCH MEHR HERZ IM KLASSENZIMMER

Seit fünf Jahren stärkt die SOS-Herkiste (siehe S. 62) soziales Lernen in Unterstufenklassen. Neu ist nun eine innovative Seminarreihe für Volksschulpädagog:innen, die zeigt, wie einfache Körper- und Achtsamkeitsübungen helfen, Stress zu reduzieren, Gefühle zu balancieren und das Klassenklima zu verbessern – für mehr Wohlbeinden und ein besseres Miteinander im Volksschulalltag.

FUTURE WINGS CHALLENGE: IDEEEN ERHALTEN FLÜGEL

Hier wird aus Kreativität konkrete Wirkung: Die Challenge (siehe S. 66 f.) ermutigt zur Entwicklung innovativer Ideen, begleitet sie in die Umsetzung und macht sie so zu wirkungsvollen Projekten mit gesellschaftlicher Relevanz. Dieser Innovationsansatz lässt nicht nur Träume wachsen, sondern schafft Initiativen, die wirklich etwas verändern.

gewirkung

Wirkung ist kein Zufallsprodukt. Sie entsteht dort, wo Wissen geteilt, Potenziale entfaltet und Zusammenarbeit gelebt wird. In der TGW Welt bedeutet Wirkung, dass wirtschaftlicher Erfolg, Lernen und ein gesellschaftlicher Beitrag miteinander verbunden sind und so Entwicklung ermöglichen, die über das Unternehmen hinausreicht.

Die folgenden Seiten zeigen, wie Wirkung messbar, spürbar und nachhaltig wird – für Menschen, Unternehmen und die Gesellschaft.

Vom guten Gefühl zur messbaren Wirkung

Wirkung im Bildungsbereich lässt sich nicht auf Knopfdruck erzeugen. Sie entsteht Schritt für Schritt, oft verzögert und beeinflusst von vielen externen Faktoren. Bei TGW Future Wings gewinnt die systematische Wirkungsanalyse jetzt an Dynamik: Veränderungen sollen nicht nur gespürt, sondern messbar und nachvollziehbar gemacht werden, um echte Lernprozesse zu fördern. Ruth Arrich, verantwortlich für das Wirkungsmanagement bei TGW Future Wings, erklärt im Gespräch, warum Wirkung mehr als ein reines Reporting ist und wie Geschichten sie lebendig machen.

Liebe Ruth, was versteht ihr bei TGW Future Wings unter Wirkung?

Wir wollen das Leben junger Menschen nachhaltig zum Positiven verändern. Unser Ziel ist es, ihr Selbstbewusstsein zu stärken, ihnen neue Perspektiven zu eröffnen und ihre Potenziale zu entfalten. Wenn wir das schaffen, dann haben wir Wirkung erzielt. Denn reine Teilnahmezahlen oder eine hohe Zufriedenheit sind zwar schöne Zeichen, aber echte Wirkung entsteht dort, wo Menschen Gelerntes anwenden, ihre Haltung verändern und Kompetenzen wachsen. Es geht also darum, gezielt Veränderungen herbeizuführen, die zum Meistern der Herausforderungen junger Menschen und der Gesellschaft beitragen.

Welchen Ansatz verfolgt ihr beim Wirkungsmanagement?

Wir arbeiten systematisch, um Transparenz sowie Vergleichbarkeit über unsere sehr unterschiedlichen Projekte zu gewährleisten. Dafür haben wir einen einheitlichen Wirkungsprozess entwickelt, der sich an der PHINEO-Wirkungslogik und der damit verbundenen Wirkungstreppe sowie dem Social Reporting Standard orientiert. Letzterer gibt vor, welche Informationen bei einem gemeinnützigen Projekt gesammelt werden sollten. Alle Projekte werden dabei über Hauptindikatoren erfasst: Teilnehmer:innen-Anzahl, Zufriedenheit, Kompetenzzuwachs oder die Anwendung des Gelernten. Zusätzlich berücksichtigen Subindikatoren die Besonderheiten jedes Projekts. Die PHINEO-Wirkungstreppe zeigt dann, welche Ebene von Input über Output bis hin zu Outcome und Impact erreicht wird – also ob wir über reine Ergebnisse hinaus echte Wirkung erzielen.

Kannst du uns die Wirkungstreppe bitte genauer erklären?

Die Wirkungstreppe besteht aus acht Stufen – von 0 bis 7. Ganz unten steht der Input: Ressourcen wie Personal, Zeit, Geld oder Räume. Die Stufen 1 bis 3 bilden den Output ab. Hier zählt die Performance, also zum Beispiel die Anzahl der Aktivitäten sowie der Teilnehmenden und ihre Zufriedenheit mit den Workshops.

Ab Stufe 4, dem Outcome, wird es komplexer, denn es geht um echte Wirkung und somit um Veränderungen bei den Teilnehmenden: Können sie das Gelernte anwenden? Gibt es Veränderungen in ihrem Verhalten oder messbaren Kompetenzzuwachs? Ganz oben angekommen wartet mit Stufe 7 der gesellschaftliche Impact, jene Ebene, auf der sich nicht nur einzelne Menschen verändern, sondern ganze Strukturen. Kurz, die Treppe unterstützt uns dabei, Wirkung Schritt für Schritt sichtbar zu machen.

Was sind die Herausforderungen dabei, vor allem die höheren Stufen der Wirkungstreppe zu messen?

Wirkung braucht Zeit – bei Bildungsprozessen sogar oft Jahre –, um sichtbar zu werden. Bei unserer CAP-AUSBILDUNG etwa haben uns Teilnehmende erst vier Jahre nach Abschluss rückgemeldet, wie stark dieses Programm ihr Denken und ihr Leben verändert hat. Hinzu kommen heterogene Zielgruppen und derzeit neun unterschiedliche Projekte und Themen, was generell eine einheitliche Wirkungsmessung anspruchsvoll macht. Indikatoren zu entwickeln und damit Transparenz zu schaffen erfordert auch Zeit und Mut, denn wenn ich genau hinsehe, wird offensichtlich, dass nicht alles wirkt wie erhofft. Ohne systematische Erfassung hätten wir beispielsweise nicht bemerkt, dass manche Projekte zwar sichtbar sind, aber in der Tiefe kaum Wirkung entfalten. Wirkung zu messen bedeutet daher auch, sich verletzlich zu machen und den eigenen Kurs zu korrigieren.



Die Wirkungstreppe unterstützt dabei, Wirkung sichtbar zu machen.



„Unser Ziel ist es, junge Menschen zu stärken, ihnen neue Perspektiven zu eröffnen und ihre Potenziale zu entfalten.“

Ruth Arrich, vors. GF
CAP.future GmbH

Ruth Arrich verantwortet das Wirkungsmanagement bei TGW Future Wings.

Wirkung braucht Zeit – und das ist gut so: Teilnehmende der CAP-AUSBILDUNG konnten erst nach Abschluss der Ausbildung berichten, wie positiv sie das Programm verändert hat.



Gibt es Projekte, bei denen ihr bereits Wirkung auf Stufe 7 – also gesellschaftlichen Impact – beobachten konntet?

Ja, die gibt es – und sie betreffen ganze Systeme. Ein Beispiel ist die CAP-AUSBILDUNG: Was bei uns als Pilot-Projekt begann, hat Schule gemacht. Heute gibt es in Oberösterreich mit Programmen wie „Matura mit Lehre“ oder der Dualen Akademie der Wirtschaftskammer Oberösterreich fixe Angebote, die jungen Menschen den Berufseinstieg erleichtern und gleichzeitig Unternehmen dringend benötigte Fachkräfte bringen. Auch Absolvent:innen der Future Wings Challenge tragen auf dieser Ebene bei: Mit ihren Social Businesses bringen sie neue Ideen in den Bildungsbereich – Wirkung, die weit über einzelne Teilnehmende hinausgeht.

Gab es ein Projekt, das ihr wegen der Wirkungsergebnisse verändert habt?

Bei der GRAND GARAGE haben wir beispielsweise aus den Daten gelernt. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden war hoch – das ist auf Output-Ebene natürlich erfreulich. Aber wir mussten feststellen, dass die Anwendung des Gelernten im Alltag, also der Outcome, hinter unseren Erwartungen zurückblieb. Das hat uns veranlasst, unsere Bildungsangebote praxisorientierter zu gestalten und mit neuen Formaten und Themenräumen den Outcome stärker in den Fokus zu rücken, um echte Verhaltensveränderung zu ermöglichen.



Mithilfe der Wirkungstreppe konnten bei der GRAND GARAGE Bildungsangebote praxisorientierter gestaltet werden.

Wie hat sich die Wirkungsmessung in den vergangenen Jahren verändert?

Früher verstanden wir unter denselben Begriffen in unterschiedlichen Projekten mitunter ganz verschiedene Dinge. Heute ermöglichen einheitliche Hauptindikatoren eine Standardisierung. Das macht Projekte vergleichbar und Entwicklungen sichtbar. Zusätzlich haben wir neue Methoden wie Fragekataloge, Interviews, Fokusgruppen und Dashboards implementiert, die uns dabei unterstützen, Zahlen mit Kontext zu versehen. So entstehen verständliche, interpretierbare Informationen – nicht isolierte Zahlen.

Mehr dazu im Artikel „Die GRAND GARAGE: vom Werkraum zur Zukunftswerkstatt“ auf den Seiten 82–83

Und wie geht es jetzt weiter?

Wir erweitern das Indikatorensystem um die IDG-Dimensionen, schulen unsere Projektteams in Wirkungserhebung und Dateninterpretation, integrieren alle Projekte in ein Dashboard, das Zahlen und Wirkungsinformationen zusammenführt, und wir tauschen uns eng mit TGW Logistics aus, denn auch dort soll Wirkung mess- und sichtbar gemacht werden. Unser Ziel dabei ist klar: Wir wollen mit möglichst vielen Projekten die höheren Stufen der Wirkungstreppe erklimmen. Denn dort geschieht das, was uns wirklich antreibt: Junge Menschen entdecken ihre Stärken und beginnen die Welt Stück für Stück zu verändern.

Danke für das Gespräch!
Und weiterhin viel Erfolg.

Impact Academy: Dranbleiben. Wachsen. Wirken.

Die Future Wings Challenge bringt großartige Ideen ins Rollen. Und nach dem Applaus am Demo Day? Sorgt die Impact Academy dafür, dass aus Anfangsmut nachhaltige Wirkung entsteht – mit Know-how, Netzwerk und einem Gespür dafür, was Gründer:innen im Bildungsbereich wirklich brauchen.

Wer je ein Bildungsprojekt auf die Beine gestellt hat, kennt das Gefühl: Euphorie und Überforderung wechseln sich ab wie Sonne und Gewitter im April. Und nach dem Finale der Future Wings Challenge, dem mehrmonatigen Inkubationsprogramm für Bildungsinnovator:innen (siehe S. 66 f.), ist vor der Realität. Genau hier setzt die Impact Academy an, die von TGW Future Wings gemeinsam mit der BildungTomorrow-Stiftung ins Leben gerufen wurde. Als aufbauendes Alumni-Programm der Future Wings Challenge begleitet sie die Gründer:innen dort weiter, wo andere Formate aufhören: in der heißen Phase der Umsetzung, Wirkung und Skalierung.

Projekten einen Schub geben

„Gerade nach dem Demo Day beginnt für viele der eigentlich herausforderndste Teil ihre Reise“, sagt Dominik Hejzak, Projektleiter der Future Wings Challenge. „Genau hier wollen wir, dass Projekte durch externe Herausforderungen nicht ausgebremst werden, sondern so richtig Auftrieb bekommen und fliegen lernen.“ Jeden Monat liefert die Academy daher praxisnah, was Innovator:innen wirklich weiterbringt – und das online, damit möglichst viele dabei sein können: Workshops zu Themen wie Wirkungsmanagement, Skalierung oder Marketing. Dazu: Selfcare-Sessions für mentale Stärke, Resilienz und persönliches Wohlbefinden, denn wer etwas verändern will, muss auch auf sich selbst achten. Und durch Coachingsessions sowie individuelles Mentoring werden die Projekte zur Umsetzungsreife geführt.

Weil Wirkung kein Zufall ist

Was die Impact Academy so besonders macht? Sie orientiert sich nicht an einem starren Curriculum, sondern an dem, was die Community wirklich braucht: „Kein Theorieballast, sondern konkret und umsetzbar“, bringt es Martin Sturc vom Schülerblog aus Batch #2 der Future Wings Challenge auf den Punkt.

Daher ist die Academy, trotz freiwilliger Teilnahme, gut besucht – ein deutliches Zeichen für ihren praktischen Mehrwert. Der Austausch findet mit erfahrenen Expert:innen ebenso wie mit anderen Gründer:innen statt, die gerade ähnliche Herausforderungen stemmen. „Man ist Teil einer wachsenden Gruppe von Menschen, die dieselben Fragen, Zweifel und Ziele haben. Und weil wir die zu besprechenden Themen gemeinsam wählen, ist alles relevant.“

Rund 500.000 Euro an Fördergeldern konnten Alumni-Projekte 2024/25 lukrieren.

Der Austausch untereinander ist oft genauso hilfreich wie der Input von Expert:innen“, fasst es Marina Winkler vom Projekt Skills-UP! aus Batch #1 zusammen.

Die Vision hinter all dem ist klar: Die Impact Academy soll eine Initiative sein, mit der Bildungsprojekte wirklich durchstarten und durch die Menschen wachsen, die wiederum andere wachsen lassen. Denn nur die Ideen verändern nichts – Menschen, die sie umsetzen, schon.



CALIN: Kalender trifft Wachstum

Wer junge Menschen stärken will, muss selbst gefestigt sein. Bei Sueniños (siehe S. 63), einer TGW Future Wings-Initiative im Süden Mexikos, werden Kinder und Jugendliche auf ihrem eigenständigen Weg aus der Armut unterstützt. Dafür erhalten die Begleiter:innen seit 2020 besondere Hilfe: durch CALIN, ein internes Weiterbildungsprogramm mit Tiefgang.



Was brauchen Kinder, um ihre Potenziale zu entfalten und ihren Weg selbstständig zu gehen? Unter anderem Erwachsene, die wissen, wofür sie stehen, und andere stärken können. Genau dafür gibt es CALIN. CALIN steht für „Camino a la integralidad“, den Weg in die Ganzheitlichkeit. Das klingt erst mal nach einem philosophischen Spaziergang, ist aber ein sehr praktisches Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter:innen. Es unterstützt sie dabei, eine tiefere Verbindung zur eigenen Innenwelt aufzubauen, als Team zusammenzuwachsen und neue Werkzeuge für die tägliche Arbeit kennenzulernen.

Innenarbeit, die nach außen strahlt

Der Ansatz wirkt dort, wo echte Veränderung beginnt: im Inneren – in der ehrlichen Auseinandersetzung mit sich selbst, im Erkennen eigener Denk- und Verhaltensmuster, im Aufbau einer inneren Haltung, die tragfähige Beziehungen ermöglicht.

Wie das konkret aussieht? Das Programm läuft über zwei Jahre und gliedert sich in vier Module: Identität, Friedensbildung, Gemeinschaft und Umweltbewusstsein – große Themen, die den herausfordernden Alltag der jungen Menschen prägen. Herzstück ist der CALINdario: ein maßgeschneiderter Kalender, der nicht nur wichtige organisatorische Termine enthält, sondern voller praxisnaher Übungen, Denkanstöße und monatlicher Kompetenzschwerpunkte steckt, die sich an den Inner Development Goals (IDGs, siehe S. 50 ff.) orientieren. „Jeder Monat bringt eine neue ‚Innenwelt-Perspektive‘ von Selbstwahrnehmung bis Beziehungsfähigkeit, samt Reflexionen, Materialien und Übungen für den Alltag. Vertieft wird das Ganze im Team: durch Online-Workshops, interne Newsletter sowie direkten Austausch zwischen den Mitarbeitenden“, erklärt Victoria Schuh, Projektentwicklerin bei Sueniños und kreativer Kopf hinter CALIN.

Spürbarer Wandel

CALIN hat 2024 noch einmal Fahrt aufgenommen:

Monatliche Praxis-Workshops

mit pädagogischen Werkzeugen, die sofort im Alltag einsetzbar sind.

CALIN-Werkzeugkoffer

eine wachsende Sammlung der besten Übungen aus dem Team, mit Schritt-für-Schritt-Anleitungen.

Ausweitung auf Partnerschulen

In drei Partnerschulen wurden je sechs halbtägige Workshops durchgeführt, um Schüler:innen sowie Pädagog:innen für Innenweltarbeit zu begeistern und die Inhalte auch außerhalb des Sueniños-Zentrums zu verbreiten.

Eltern als Verbündete

In Workshops zur positiven Elternschaft lernen sie, wie sie ihre Kinder mit mehr Bewusstsein und Verständnis begleiten können – damit die Impulse auch zu Hause weiterwirken.

Veränderung beginnt nicht laut – aber sie bleibt

Was CALIN besonders macht? Die Veränderung passiert unspektakulär und ohne Tschakka-Moment, dafür aber ganzheitlich, spürbar und nachhaltig. In Gesprächen, die tiefer gehen. In Konflikten, die nicht mehr eskalieren. In Momenten des Innehalten, bevor man impulsiv reagiert. „Ich bin heute geduldiger mit mir selbst und den Jugendlichen und merke,



Die Initiative Sueniños begleitet junge Menschen auf ihrem Weg in die Selbstwirksamkeit.



dass dies auch in anderen Bereichen wirkt“, bringt es Tania Jiménez von der Gastronomieausbildung auf den Punkt. Und Programmbegleiter Luis López ergänzt: „Früher habe ich bei manchen Reaktionen sofort gegengesteuert. Heute frage ich mich zuerst: Was braucht der junge Mensch gerade wirklich?“

CALIN verändert also die Haltung – nicht durch Theorie, sondern durch gelebte Praxis. Und wer seine Haltung ändert, verändert automatisch sein Handeln und seine Wirkung.

Und es wird weitergedacht

2024 hat CALIN erstmals den Sprung nach Österreich gemacht. In einem Pilotworkshop an einer oberösterreichischen Volksschule zeigte sich: Die Themen, die Kinder bewegen, ähneln sich – egal, wo sie leben. Die Methoden wurden angepasst, die Inhalte sprechen universell an. Auch das zeigt: CALIN setzt Impulse – weil ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung kein Nebenschauplatz ist, sondern das Fundament, auf dem echte Bildung gebaut wird. Und das überall auf der Welt.

Das interne Weiterbildungsprogramm CALIN vermittelt Begleiter:innen Fähigkeiten und Tools für die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen.

Best of Wirkung: drei Initiativen, die bewegen

Wenn Karotten im Supermarkt wachsen, Fehler tabu sind und TikTok mehr Vertrauen genießt als die eigenen Eltern, braucht es Initiativen, die echte Veränderung bewirken. Die Future Wings Challenge (siehe S. 60) setzt genau dort an und fördert Projekte, die jungen Menschen zeigen, wie viel in ihnen steckt. Drei davon verdeutlichen, wie Wirkung aussieht, wenn sie Wurzeln schlägt.

CyberChecker



CyberChecker
hilft Kindern und
Jugendlichen beim
sicheren Social-
Media-Umgang.

Unangenehme Nachrichten von fremden Erwachsenen, Filter statt Fakten, Vertrauen in TikTok, aber nicht in Eltern oder Lehrkräfte – so sieht der digitale Alltag vieler Kinder aus: In einer 6. Klasse in Wien berichten 70 Prozent der Schüler:innen von übergriffigen Nachrichten auf Social Media, die Hälfte glaubt Menschen online mehr als ihren Bezugspersonen. Darüber reden? Fehlanzeige. Sandrine Baumgartner und Alexandra Vrhovac wollen dies ändern.

Die ehemalige Lehrerin und die Social-Media-Expertin gründeten CyberChecker – eine Initiative, die Jugendliche, Eltern und Lehrer:innen darin stärkt, sich sicher und bewusst durch den digitalen Dschungel zu bewegen. Echter Content dient als Ausgangspunkt der Workshops. Die Teilnehmer:innen lernen, Influencer-Marketing zu durchschauen, Fake News zu erkennen und gegen Cybermobbing vorzugehen. CyberChecker sorgt für digitale Mündig-

keit. Rund 5.000 junge Menschen konnten bereits erreicht werden – in mehreren Bundesländern und sogar international – kein Wunder, denn das Programm bietet Reflexion und echte Begegnung. Oder wie es eine Schülerin formuliert: „Am Anfang hatte ich gar keinen Bock auf diesen Workshop. Social Media wird oft nur böse, wie eine Gefahr dargestellt. Aber ihr habt mich überrascht – es war richtig cool und ich konnte wirklich viel lernen!“

Naschgarten

Der Naschgarten macht Wissen schmackhaft.



Eine Karotte wächst im Supermarkt? Für viele Kinder ist das gar nicht so weit hergeholt. Natur ist oft nur noch ein Hintergrundbild. Der Bezug zu Jahreszeiten und die Erfahrung, dass eigenes Tun Früchte trägt, geht verloren. Genau hier setzen Marina Löbl und Carol Ann Thielsen mit dem Naschgarten an: auf einem halben Hektar lebendiger Bildung mitten im 10. Wiener Gemeindebezirk.

Hier greifen, riechen, pflanzen und kosten Kinder zwischen vier und zwölf Jahren mit Erde an den Fingern und Neu-

gier im Herzen. Sie begleiten ein Samenkorn vom Beet bis zur fertigen Mahlzeit. Sie übernehmen Verantwortung, probieren Unbekanntes und erleben: Lernen mit allen Sinnen wirkt – und bleibt. Deshalb haben im vergangenen Jahr auch 770 Kinder an 125 Workshops teilgenommen – Tendenz steigend. Denn hier wächst mehr als Gemüse: Selbstwirksamkeit, Neugier und Teamgeist. Kinder, die anfangs zögern, greifen später mutig zur Schaufel und entdecken, wie gut Lernen schmeckt.

Der Naschgarten ist dabei nicht nur ein Bildungsort, sondern auch Impulsgeber für die Umgebung: Als Teil des Bildungsgrätzls Oberlaa vernetzt er sich mit anderen Einrichtungen und zeigt, wie Umweltbildung ganz ohne Moralkeule funktioniert – niedrigschwellig, alltags-tauglich, wirksam.

Und es geht weiter: In Planung sind ein Naturklanggarten sowie barrierearme Erlebnisräume, und mit der Natur-fühlbox kommt der Garten sogar bald direkt ins Klassenzimmer.

Failstunde

Am Anfang war da ein Junge, der sich am liebsten unsichtbar gemacht hätte. Er sprach leise, schaute oft zu Boden, und wenn er etwas falsch machte, reagierte er mit Wut oder Tränen – denn Fehler be-



deuten Versagen und das wollte er auf keinen Fall. Heute, ein halbes Jahr später, steht er selbstsicher auf einer Bühne, spielt einen Sketch und sagt: „Ich bin schlauer geworden.“ Dazwischen liegt die Failstunde, ein Format, das Fehler von Scham befreit und sie als Chance sieht. In interaktiven Workshops mit Methoden aus der Theaterpädagogik entsteht ein Raum, in dem man Fehler nicht verstecken muss, sondern feiert. Hier entdecken Jugendliche, dass Fehler Perspek-tiven öffnen und dass man sie nicht nur überlebt, sondern auch an ihnen wächst. Die Botschaft? Du darfst scheitern. Und du darfst wieder aufstehen.

Über 1.100 junge Menschen haben bisher teilgenommen, und die Nachfrage steigt – und befähigt damit den nächs-ten Schritt: die langfristige Verankerung im Bildungssystem. Gespräche mit dem Ministerium laufen.

Aus Fehlern lernen: Die Failstunde verwandelt Scheitern in Chancen.

GRAND GARAGE: vom Werkraum zur Zukunftswerkstatt

Nach sechs Jahren hat die GRAND GARAGE ihre Ausrichtung gemeinsam mit der Community geschärft. Liebgewonnenes bleibt, Neues wurde geschaffen. Das Ziel? Junge Menschen nicht nur für Technik zu begeistern, sondern sie noch mehr in ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken und dadurch gemeinsam Antworten auf die zentralen Fragen unserer Zeit zu finden.

Der Ort für junge Tüftler:innen und Maker:innen war von Beginn an mehr als ein Makerspace: Workshops, Bildungsformate und Community-Projekte gehörten immer dazu. Jetzt tritt dieser Anspruch noch deutlicher in den Vordergrund. Während in den letzten Jahren der Fokus auf dem praktischen Tun an und mit beeindruckenden Maschinen, Werkzeugen und Materialien lag, kam nun die Frage dazu: Wollen wir Technik nur beherrschen oder mit ihr Zukunft gestalten? Die Antwort war eindeutig.

Heute ist die GRAND GARAGE ein Möglichkeitsraum mit Haltung: ein Bildungsort, an dem Kreativität, Gemeinschaft sowie Selbstwirksamkeit zählen und nicht nur Maschinenpower. Teamleiterin Christine Kloss-Comploj gibt dem Umdenken eine Stimme: „Ich will, dass junge Menschen spüren: Du kannst etwas bewegen.“ Und Geschäftsführerin Ruth Arrich ergänzt: „Wir holen die jungen Menschen aus der Passivität der virtuellen Welt zurück in die Aktivität.“ Dieser Ansatz spiegelt sich auch im neuen Raumkonzept wider, das offener, zugänglicher und einladender ist – perfekt, um gemeinsam Antworten auf Zukunftsfragen zu finden.

Die GRAND GARAGE in der Linzer Tabakfabrik wurde zukunftsfit gemacht – und bringt junge Menschen ins Tun.



Umbau mit Haltung: Räume, die wirken

Gemeinsam mit Schüler:innen, Schulverantwortlichen, der Maker-Community und dem Team entstand ein neues Setting: cooles Design, Mitmachangebote, einfach nutzbare Maschinen sowie Geräte, ein Makerspace, der 24/7 zugänglich ist, konsumfreie Zonen und Expert:innen, die unterstützen.

Auch inhaltlich schlägt die GRAND GARAGE ein neues Kapitel auf, geleitet von zentralen Fragen: Was braucht unsere Gesellschaft? Und wie können junge Menschen Teil der Lösung werden? Orientierung geben zwei international anerkannte Rahmenwerke: die Sustainable Development Goals (SDGs) und die Inner Development Goals (IDGs, siehe S. 50 ff.). Die einen beschreiben Ziele für eine nachhaltige, lebenswerte Welt, die anderen zeigen, welche Fähigkeiten es braucht, um diese zu erreichen, wie Mut, Empathie oder Problemlösungskompetenz. Der Schweißkurs für Frauen steht exemplarisch für diese Ausrichtung. Es geht um Technik, ja – aber vor allem um Selbstvertrauen, Empowerment und das gute Gefühl, mit eigenen Händen etwas zu schaffen. Solche Momente stehen sinnbildlich für die GRAND GARAGE: junge Menschen stärken, damit sie selbst gestalten, was sie morgen umgibt.



Das Leitungsteam der GRAND GARAGE, v. l. n. r.: Christine Kloss-Comploj, Nicole Engleder, Philipp Walther und Ruth Arrich.

Aus „Hm?“ wird „Aha!“

Im Herbst 2025 startet das Energy Awareness Lab – ein interaktiver Lernraum, der junge Menschen für die Themen Energie und Klimaschutz begeistert. Gefördert vom Klimafonds der Stadt Linz und begleitet von Expert:innen werden Themen wie erneuerbare Energien, Energiespeicherung und Ressourcennutzung erlebbar gemacht. Statt trockener Theorie gibt es Aha-Erlebnisse. „Wir wollen junge Menschen dazu ermutigen, selbst Teil der Energiewende zu werden“, sagt Projektleiterin Katharina Kloibhofer.

Das in Planung befindliche Future Skills Lab geht noch einen Schritt weiter: kein Frontalunterricht, sondern Ko-Kreation. Jugendliche tüfteln gemeinsam mit Pädagog:innen oder Ausbildner:innen an Lösungen für aktuelle Herausforderungen. Im Fokus stehen Zukunftsfähigkeiten wie Nachhaltigkeitsdenken, Digitalkompetenz und gesellschaftliches Verantwortungsbewusstsein.

Neues Mindset trifft den Nerv

Die GRAND GARAGE wirkt heute offener, lebendiger und sinnstiftender – tief verbunden mit dem, was junge Menschen bewegt und was diese bewegen wollen. Nicht das Produkt steht im Mittelpunkt, sondern der erste Schritt, nicht die große Idee, sondern das gemeinsame Ausprobieren. „Wer zu uns kommt, soll spüren, dass Herausforderungen keine Mauern sind, sondern Startpunkte“, ist sich das Leitungsteam einig.

Heute öffnet die GRAND GARAGE nicht nur Räume, sondern auch Möglichkeiten: für Menschen, die selbst anpacken wollen, und für eine Zukunft, die nicht von selbst entsteht, sondern gestaltet wird.

Mehr als die Summe der Teile: wie Synergien in der TGW Welt wirken

Zwei Welten, ein Herzschlag: Bei TGW Logistics dreht sich alles um Technologie und Innovation, bei TGW Future Wings um Bildungsgerechtigkeit und soziale Wirkung. Doch dort, wo die beiden Stiftungsbereiche der TGW Future Privatstiftung aufeinandertreffen, passiert etwas Besonderes: Verbindungen entstehen, die Sinn stiften und neue Ideen hervorbringen – auch innerhalb der gemeinnützigen Projekte.

Wenn Mitarbeitende von TGW Logistics an Workshops von TGW Future Wings teilnehmen und gemeinnützige Projekte hautnah erleben, dann finden sie etwas Wesentliches: Sinn. Denn durch diese Verbindungen wird spürbar, dass es nicht nur um Fördertechnik geht, sondern auch um gesellschaftliche Verantwortung. Und sie machen deutlich, dass man durch das Stiftungsmodell Teil von etwas Größerem ist – und genau dieser Perspektivenwechsel macht Synergien so wertvoll.

Wenn zwei Welten gemeinsam Stärke entfalten
Wenn TGW Logistics und TGW Future Wings zusammenwirken, verbinden sich unterschiedliche Stärken zu neuen Möglichkeiten:

Elernttraining im INNERversum:
Drei erfolgreiche Trainings zur Stärkung elterlicher Fähigkeiten setzte das INNERversum (siehe S. 61) im letzten Jahr für TGW Logistics um. Ein ungewöhnliches Angebot für ein Industrieunternehmen – aber wer Skills wie Geduld oder Konfliktlösungskompetenz im Familienalltag stärkt, kann diese auch bei der Arbeit einsetzen. Und das enorm positive Feedback inspirierte für weitere Workshop-Ideen wie etwa Achtsamkeitstrainings.



Die Verbindung von TGW Logistics und TGW Future Wings ist sinnstiftend.

MINDtastic und INNERversum:

Ein gemeinsames Podcast-Video öffnete den Raum für Gespräche über Leadership in Zeiten von Veränderung und Unsicherheit und zeigte, wie die Inner Development Goals (IDGs, siehe S. 50 ff.) dabei unterstützen, Führungskompetenzen gezielt zu entwickeln.

Onboarding für Lehrlinge:

Die jungen Talente von TGW Logistics aus Österreich und Deutschland erhielten einen Blick hinter die Kulissen von TGW Future Wings und lernten die gemeinnützigen Projekte kennen – ein sinnstiftender Aha-Moment, der Begeisterung für das soziale Engagement weckte.

TGW Logistics und CAP-AUSBILDUNG:

TGW Logistics begleitet vier Jahre lang die jungen Teilnehmer:innen des Mechatronik-Zweigs der CAP-AUSBILDUNG (siehe S. 59). So tauchen die Jugendlichen praxisnah in den Unternehmensalltag ein, während TGW Logistics frühzeitig Talente fördert.

Ein gemeinnütziges Miteinander

Auch innerhalb der gemeinnützigen Projekte wirken Synergien: Eines der Siegerprojekte der Future Wings Challenge 2025 (siehe S. 66 f.), Build it up!, entwickelte gemeinsam mit dem INNERversum (siehe

S. 61) und der GRAND GARAGE (siehe S. 82 f.) das Format „More than strong – Männerbilder under construction“. In diesem Workshop hinterfragen Jugendliche alte Rollenbilder und lernen, dass Stärke auch Empathie, Kommunikation und Respekt bedeutet. Der Projekttag startet im INNERversum und bietet Raum für Reflexion. Am Nachmittag wechseln die Jugendlichen in die Werkstätten der GRAND GARAGE: Hier entstehen in einem kreativen Prozess individuelle Werkstücke – sichtbare Anker, die langfristig an diese Auseinandersetzung erinnern. Darüber hinaus profitieren die gemeinnützigen Projekte gegenseitig voneinander: Erfahrungen, neue Methoden und erprobte Tools werden geteilt, gemeinsam neue Workshop-Formate entwickelt. So entsteht ein lebendiger Austausch, der alle stärker macht und die Wirkung jedes einzelnen Projekts vervielfacht.

Aus Erfahrung gewachsen

Bereits heute zeigt sich in der TGW Welt, welche Wirkung entstehen kann, wenn industrielles und soziales Unternehmertum aufeinandertreffen. Und doch steckt noch viel mehr Potenzial in diesen Verbindungen. Es braucht aber Zeit, Mut und den Willen, einander zuzuhören und zu verstehen, um diesen Raum zu schaffen. Wer ihn öffnet, erlebt, wie aus guten Initiativen ein lebendiger Strom von Innovation und Wirkung entsteht und wieviel mehr möglich ist, wenn alle Synergien ausgeschöpft werden.

URBN und TGW Logistics: eine perfekte Partnerschaft

„Wir begleiten unsere Kunden von der ersten Idee bis zum laufenden Betrieb“, so Jeff Rhodes, Director Sales Customer Unit North America bei TGW Logistics. Und die Umsetzung dieses Ansatzes zeigt sich eindrucksvoll im bislang größten Projekt von TGW Logistics: einem hochautomatisierten Logistikzentrum für Urban Outfitters, Inc. (URBN) in Kansas City (US).



Den amerikanischen Traum hat sich TGW Logistics 2023 erfüllt: die erfolgreiche Fertigstellung von URBNs größtem Logistikzentrum, dem sogenannten KC1. Über 500 TGW Logistics-Mitarbeiter:innen realisierten das Projekt trotz globaler Pandemie, behördlicher Einschränkungen und Lieferengpässen innerhalb von nur 18 Monaten exakt nach Zeitplan.

URBN vereint ein Portfolio aus globalen Marken wie Urban Outfitters, Anthropologie, Free People, FP Movement, Anthropologie Weddings, Terrain oder Nuuly. Seit über 50 Jahren steht das Unternehmen für hochwertige Produkte und außergewöhnliche Einkäuferlebnisse – online wie in über 700 Filialen weltweit.

Innovation, die Vertrauen schafft

Die Zusammenarbeit von TGW Logistics und URBN nahm ihren Anfang 2017 mit einem Logistikzentrum im britischen Peterborough. Daher setzte URBN auch für KC1 erneut auf TGW Logistics – ein Projekt von dreifacher Dimension im Vergleich zu Peterborough. Ausschlaggebend waren die technologische Überlegenheit, die breite Erfahrung im Bereich Fashion sowie die Fähigkeit, maßgeschneiderte Lösungen umzusetzen. Auch die langfristige Stabilität von TGW Logistics spielte eine entscheidende Rolle, da das Stiftungsunternehmen nicht verkauft werden kann. Diese Struktur schafft Vertrauen und sorgt dafür, dass Projekte über Jahrzehnte hinweg mit derselben Verlässlichkeit betreut werden. „Entscheidend für uns war

eine bewährte Technologie, und TGW Logistics bot genau eine solche mit dem FlashPick-Design an", macht Kellen Wadach, Chief Supply Officer bei URBN, deutlich, weshalb TGW Logistics für die Umsetzung des leistungsstärksten Fulfillment Centers ausgewählt wurde. Und: Durch die Implementierung der Technologie von TGW Logistics verzeichnet URBN geringere Betriebskosten und eine höhere Leistungsfähigkeit. Seit dem Go-Live im Jahr 2023 wurden rund 50 Millionen Aufträge abgewickelt.

FlashPick – Technologie, die wirkt

Das Herzstück des neuen Distributionszentrums ist FlashPick, das von TGW Logistics entwickelte Auftragsabwicklungssystem. Es bündelt und verarbeitet Bestellungen aus allen Vertriebskanälen – unabhängig davon, ob diese über einen Online-Shop oder eine Filiale getätigt wurden. Das Prinzip dieser Einzelstück-Kommissionierung ist einfach:

Durchschnittlich 50.000 Pakete pro Tag werden dank der Fördertechnik, des Shuttle-Lagers sowie der Kommissionierung bearbeitet.



Die Artikel kommen zur Person – nicht umgekehrt. Automatisierte Shuttles holen die gewünschten Produkte aus dem Lager und bringen sie über ein intelligentes Fördersystem direkt zu den PickCenter-One-Arbeitsplätzen. Dort werden die Bestellungen zusammengestellt und für den Versand vorbereitet. Das Ergebnis: schnellere Abläufe, weniger Wege und eine geringere Fehlerquote. Und weil das System flexibel mitwächst, bleibt es auch bei Sortimentserweiterungen oder saisonalen Spitzen effizient und zuverlässig. Oder wie es Wadach auf den Punkt bringt: „Wir haben die Anlage so gestaltet, dass sie skalierbar ist und alle Produktarten abdeckt. Das war der Gamechanger.“ Dank energieeffizienter Fördertechnik, Shuttle-Lager und leistungsstarker Kommissionierung können aus KC1 täglich rund 50.000 Pakete versendet werden – ein deutliches Zeichen für die Effektivität des Systems.



Das FlashPick-System ermöglicht eine intuitive Bedienung und schnellere Einarbeitung neuer Kolleg:innen.

Ein weiterer Vorteil zeigt sich in der vereinfachten Handhabung des FlashPick-Systems, die die Einschulungszeit drastisch reduziert. Früher dauerte das Training etwa zwei Wochen, heute sind neue Mitarbeitende innerhalb von nur einer Stunde eingearbeitet. „Die Zusammenarbeit mit TGW Logistics hat unseren Alltag grundlegend verbessert. In Hochsaisonen stellen wir jede Menge neue Mitarbeiter:innen ein. Dank eines Systems, das leicht zu erlernen ist, können wir die neuen Kolleg:innen schnell einarbeiten und einbinden“, erklärt Kellen Wadach. Und der Effekt reicht noch weiter: Das moderne, hoch technologisierte und spannende Arbeitsumfeld macht den Standort für Fachkräfte attraktiv – und sicher.

Logistik mit Haltung

URBN ist ein kundenzentriertes Unternehmen. Genau das verbindet URBN und TGW Logistics. Beide Unternehmen denken Intralogistik vom Menschen her – nicht von der Maschine: „Gerade im Fashion-Bereich ist es essenziell, Menschen und ihre Bedürfnisse zu verstehen. TGW Logistics unterstützt dabei, ein herausragendes Kundenerlebnis zu bieten, beispielsweise durch schnellere Lieferzeiten oder ein hochwertiges Packaging“, erklärt Jeff Rhodes.

Aus diesem gemeinsamen Verständnis entstand in Kansas City eine enge Partnerschaft, die weit über ein klassisches Lieferantenverhältnis hinausgeht. TGW Logistics deckte dabei den gesamten Prozess ab – von der Planung des Gebäudes über das Design, die Fertigung und Installation bis hin zur Inbetriebnahme. „Und mit unserem LTS-Team (Lifetime Services) vor Ort – einem Expertenteam, das sich um Wartung, Optimierung und den laufenden Betrieb kümmert – unterstützen wir URBN Tag für Tag“, ergänzt Rhodes.

Diese Nähe, das Vertrauen und die gemeinsame Lernkurve machten das Projekt zu etwas Besonderem. „Was mich an KC1 am meisten begeistert hat, war, dass es das koordinierteste Projekt und das beste Team war, mit dem ich je gearbeitet habe. Für mich war es das perfekte Projekt“, betont Dave Ziel, Chief Development Officer von URBN. „Die Partnerschaft startete mit einem der komplexesten Projekte, die beide Unternehmen je übernommen haben. Und der Erfolg schafft die Grundlage für viele Jahre weitere Zusammenarbeit.“

Das Fulfillment Center in Kansas City steht damit für mehr als technische Exzellenz: Es ist Ausdruck einer Haltung, die Technologie und Menschlichkeit verbindet – partnerschaftlich umgesetzt, mit dem gemeinsamen Ziel, nachhaltig zu wachsen.



Die Lösungen von
TGW Logistics
überzeugen – auch
beim Audit von
Jungheinrich.

Geprüfte Partnerschaft

TGW Logistics und Jungheinrich? Klingt zunächst nach Mitbewerb, ist in der Praxis aber gelebte Partnerschaft, denn TGW Logistics beliefert den deutschen Systemintegrator regelmäßig mit Produkten, Modulen und Systemen für Automatisierungsprojekte. Umso bedeutender war das jüngste Audit von Jungheinrich, das zentrale Prozesse im Ersatzteilbereich unter die Lupe nahm. Im Fokus standen dabei die Bereiche Entwicklung, Einkauf, Qualitäts sicherung, Produktion und Supply Chain Management.

Qualität, die überzeugt

Das Ergebnis spricht für sich: TGW Logistics erreichte 99,4 Prozent – ein Wert, der sich nicht zufällig ergibt: Klare Abläufe, dokumentierte Prozesse und eine aktive Fehlerkultur überzeugten ebenso wie das reibungslose Zusammenspiel zwischen den Bereichen. „Das großartige Ergebnis bestätigt unsere täglichen Anstrengungen“, unterstreicht Christian Achleithner, Director Lifetime Services Customer Unit Distributor Business bei TGW Logistics. „Es zeigt, dass wir unseren Anspruch als ‚Partner of Choice‘ auch im Tagesgeschäft leben. Unser Ziel ist es daher, weiterhin auf Transparenz und Fairness in der Partnerschaft zu setzen.“

Das Audit beweist: Vertrauen ist kein Selbstläufer, sondern entsteht dort, wo Transparenz, Qualität, Verlässlichkeit sowie das kontinuierliche Streben nach Verbesserung zusammenkommen – vor allem in einer Branche, in der Akteure zugleich Kunden und Wettbewerber sind. TGW Logistics nutzt die gewonnenen Erkenntnisse, um Prozesse weiterzuentwickeln und so die Partnerschaft mit Unternehmen wie Jungheinrich nachhaltig zu stärken. Denn echte Zusammenarbeit endet nicht mit einem guten Ergebnis – sie beginnt dort erst richtig.

Seit über zwei Jahrzehnten verbindet TGW Logistics und Jungheinrich eine enge unternehmerische Beziehung. Im Rahmen eines Lieferantenaudits stellte der Hamburger Intralogistikspezialist die Ersatzteilprozesse bei TGW Logistics auf den Prüfstand. Der Blick von außen bestätigt: Qualität und Zusammenarbeit stimmen.

Kapital trifft Innovation

400 Start-ups, 10 Favoriten, 1 heißer Kandidat: TGW Logistics Ventures, der Corporate-Venture-Arm von TGW Logistics mit Sitz in Wien, sucht Technologien, die die Intralogistik revolutionieren – nicht als stiller Geldgeber, sondern als Partner für die Start-ups, der Türen öffnet, Märkte erschließt und Know-how einbringt.



Jelena Markovic
investiert für
TGW Logistics
Ventures in viel-
versprechende
Start-ups.

„Drum prüfe, wer sich ewig bindet: Was in der Liebe gilt, trifft auch auf Venture Capital zu. Deshalb hat TGW Logistics Ventures seit seinem Start Ende 2024 europaweit über 400 Start-ups gescoutet, gescreent und strategisch bewertet. Zehn davon kamen in die engere Auswahl, eines befindet sich aktuell in der Due-Diligence-Phase, einer mehrmonatigen Prüfung von technologischen, finanziellen, kommerziellen sowie rechtlichen Aspekten. Doch was macht ein Start-up für TGW Logistics interessant? Die Investment Thesis ist klar: Deep-Tech-Technologie mit starkem USP im Intralogistikbereich sowie ein skalierbares Businessmodell.“

Mehr als nur Kapital

TGW Logistics Ventures investiert im Tempo eines unabhängigen Finanzinvestors und verfügt gleichzeitig über den Mehrwert eines strategischen Investors. „Wir liefern nicht nur Kapital,

sondern auch Zugang zu Märkten, Kooperationschancen und interne Expertise – ein Mehrwert, den klassische Investoren nicht bieten“, erklärt Jelena Markovic, Managing Director von TGW Logistics Ventures.

Ziel ist es, strategisch relevante High-tech-Lösungen ins Ökosystem von TGW Logistics zu holen, die die eigene Forschung und Entwicklung gezielt ergänzen und Innovation beschleunigen.

Gemeinsam in die Zukunft

Bis Ende 2025 soll das erste Investment fixiert sein, bis 2026 will TGW Logistics Ventures den Dealflow verdoppeln, also jene Zahl an Start-ups, die in den Auswahl- und Prüfprozess gelangen. So sichert TGW Logistics den Zugang zu besten Technologien, die das Unternehmen und seine Kunden voranbringen.

Von der Transformation zur Evolution

Wie TGW Logistics seine Führung, Prozesse, Organisation und Performance weiterentwickelt und so die Basis für nachhaltigen Erfolg geschaffen hat.



„Wir haben unser Unternehmen als globales Netzwerk neu gedacht.“

Christoph Wolkerstorfer, CTO
TGW Logistics

Stillstand war nie Teil der DNA von TGW Logistics. Wer langfristig führend bleiben will, muss bereit sein, sich selbst zu hinterfragen und die eigene Stärke weiterzuentwickeln. Genau das hat das Unternehmen in den vergangenen zwei Jahren getan: In einer der größten Veränderungsphasen der Unternehmensgeschichte wurde Führung neu gedacht, Prozesse wurden vereinfacht, Organisations- und Entscheidungsstrukturen klarer definiert sowie Leistung klar messbar gemacht. Das Ergebnis: eine Organisation, die noch fokussierter, vernetzter und agiler agiert und dadurch Projekte heute schneller, verlässlicher und effizienter umsetzt als je zuvor.

Ausgangssituation war ein wirtschaftlich herausforderndes Jahr 2023 mit einem unbefriedigenden Ergebnis und zu geringer Wachstumsgeschwindigkeit – ein deutliches Signal, dass ein Umdenken notwendig war. „Wir haben uns durch das Transformationsprogramm gezielt weiterentwickelt, um

die Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg zu schaffen“, erklärt Henry Puhl, CEO von TGW Logistics. „Es ging darum, Wandel aktiv mitzugestalten, statt nur darauf zu reagieren. Denn in einer Welt, die sich rasant verändert, muss man beweglich bleiben und sich als Organisation so aufzustellen, dass man Wachstum und Komplexität gleichermaßen meistern kann.“



Die Geschäftsführung von TGW Logistics – Wegbereiter einer Transformation, die Wirkung zeigt

Struktur mit Wirkung – Verantwortung, wo sie hingehört

Diese Haltung bildete den Ausgangspunkt für die strukturellen Anpassungen der vergangenen zwei Jahre, denn durch die internationale Expansion von TGW Logistics und das starke Wachstum steigerte sich auch die Komplexität – ein natürlicher Prozess, den das Unternehmen nun bewusst in klarere Bahnen lenkt.

Kern des heutigen Set-ups ist daher ein neues Operating Model – ein Rahmen, der die Zusammenarbeit globaler Teams transparenter und effizienter macht. Ergänzt wird es durch das „Decision and Alignment Model“ – eine Art Kompass für Entscheidungen, der definiert, wer wofür verantwortlich ist und wo Themen beschlossen werden. „Wir haben unser Unternehmen als globales Netzwerk neu gedacht“, erklärt CTO Christoph Wolkerstorfer. „Kompetenzen sind jetzt dort verankert, wo das Wissen sitzt – also nah am Kunden, nah am Produkt, nah am Projekt. Das beschleunigt Entscheidungen und stärkt die Qualität.“

Die neue Struktur verbindet strategische Boards mit operativen Committees und fachübergreifenden Councils. So bleiben Projekte ganzheitlich im Blick, Risiken werden früh erkannt und Chancen schneller genutzt. „Das Ziel war kein neues Organigramm“, betont Wolkerstorfer, „sondern ein funktionierendes System, in dem Menschen und Teams weltweit bestmöglich zusammenarbeiten.“

Bessere Abläufe – mehr Zeit fürs Wesentliche

Auch die Abläufe selbst wurden überarbeitet mit Fokus auf Einfachheit und Klarheit. Der neue Order Fulfillment Process zeigt, wie viel Potenzial in schlankeren Prozessen steckt. „Wir haben die Art, wie Projekte geplant und umgesetzt werden, konsequent vereinfacht“, sagt Patrick Schwarz, SVP Corporate Development. „Das spart Zeit, reduziert Doppelarbeit und erhöht die Stabilität.“ Ein zentraler Hebel ist der Frontloading-Ansatz: Kritische Themen wie etwa technische Schnittstellen, Zuständigkeiten oder spezielle Kundenanforderungen werden gezielt am Anfang eines Projekts behandelt. So lassen sich Risiken erkennen, bevor sie zum Engpass werden. Kurze, regelmäßige Meetings helfen zusätzlich, Themen früh zu klären und Lösungen direkt anzustossen. „Das macht uns schneller, ohne an Qualität zu verlieren“, so Schwarz.

Für Kunden zeigt sich die Wirkung unmittelbar: Projekte laufen stabiler, Übergaben sind nahtloser, Lieferzeiten planbarer.



„Gute Führung bedeutet, Orientierung zu geben und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Leistung entstehen kann.“

Patrick Schwarz,
Senior Vice President
Corporate Development
TGW Logistics

Lean – einfach statt kompliziert

Um diese Fortschritte dauerhaft zu sichern, hat TGW Logistics begonnen, eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung systematisch zu verankern – mit Lean, einem Ansatz, der auf klar definierte Abläufe, schlanke Strukturen und laufende Weiterentwicklung setzt. Lean ist dabei weit mehr als eine Methode – es beschreibt eine Haltung, die Verschwendungen sichtbar macht und Disziplin in der Umsetzung fördert mit dem Ziel, Verschwendungen konsequent zu eliminieren, um Effizienz und Produktivität zu steigern und den Fokus auf wertschöpfende Tätigkeiten zu legen. „Lean unterstützt dabei, operative Exzellenz und wirtschaftliche Stabilität zu verbinden“, erklärt Sebastian Wolf, CFO von TGW Logistics. „Wenn Prozesse klar und verständlich sind, sinkt die Komplexität, Entscheidungen werden schneller getroffen und wir können unsere Ressourcen dort einsetzen, wo sie den größten Nutzen stiften. Die gestiegene Kosteneffizienz zeigt sich auch im Budget: Im laufenden Geschäftsjahr konnten wir bereits rund 16 Millionen Euro einsparen“, so Wolf weiter.



„Lean unterstützt dabei, operative Exzellenz und wirtschaftliche Stabilität zu verbinden.“

Sebastian Wolf, CFO
TGW Logistics

Der Wandel hin zu einem Lean-Mindset passiert jedoch nicht über Nacht. Deshalb hat TGW Logistics mit MINDtastic vielfältige Lernformate entwickelt, um diese Haltung zu verankern. Der Einstieg gelingt mit dem White Belt Training, ein niederschwelliges Online-Format, das bereits über die Hälfte aller Mitarbeitenden absolviert hat. Rund 130 Mitarbeiter:innen haben das vertiefende Yellow Belt Training abgeschlossen: vier Tage Blended Learning mit einem Use Case aus dem eigenen Arbeitsumfeld. Die Wirkung? Bereits spürbar: Mitarbeitende reflektieren stärker, hinterfragen Routinen und bringen Verbesserungsvorschläge ein. Und mit dem internationalen Roll-out und den vertiefenden Green Belt Trainings geht die Reise weiter. Lean wird so zum Motor einer Haltung, die Effizienz fördert, Lernbereitschaft stärkt und Zukunftsfähigkeit schafft. Oder wie es Toyota-Vordenker Ōno Taiichi auf den Punkt bringt: „First we build people, then we build cars.“

Führung mit Haltung

Kontinuierliche Verbesserung funktioniert aber nur, wenn Menschen Verantwortung übernehmen. Deshalb hat TGW Logistics im Zuge der Transformation nicht nur Prozesse, sondern auch Führung neu gedacht. Denn echte Veränderung beginnt dort, wo Vertrauen gestärkt, Verantwortung geteilt und Teams befähigt werden, selbstwirksam zu handeln. „Gute Führung bedeutet, Orientierung zu geben und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Leistung entstehen kann“, sagt Patrick Schwarz. „Es geht nicht darum, alles selbst zu entscheiden, sondern

Teams zu befähigen, Entscheidungen zu treffen – auf Basis klarer Ziele und gegenseitigen Vertrauens.“ Das neu entwickelte Decision and Alignment Model unterstützt genau das. Es definiert, wer entscheidet, wer berät und wann eine Entscheidung als getroffen gilt. Damit werden Diskussionen zielgerichtet und Führung wieder zu dem, was sie sein sollte: ein Möglichmacher.

Gleichzeitig wurde das Rollenverständnis von Führungskräften geschärft: weg von Kontrolle, hin zu Coaching und Entwicklung. Die Wirkung der neuen Führungskultur zeigt sich im täglichen Miteinander: Führung bedeutet bei TGW Logistics heute Begleitung. Führungskräfte agieren zunehmend als Coaches, die Räume für Eigenverantwortung schaffen, Potenziale sichtbar machen und Perspektiven verbinden. So wächst eine Kultur, in der Menschen sich trauen, Verantwortung zu übernehmen, und Leistung aus Überzeugung entsteht.

Transparenz, die Vertrauen schafft

Ein weiterer Meilenstein ist das neue Performance Dashboard – ein zentrales Werkzeug, das Transparenz und Steuerung vereint. „Wir haben unsere Leistungskennzahlen neu strukturiert und sichtbar gemacht, um sie klarer und vernetzter betrachten zu können“, sagt Sebastian Wolf.

Das Dashboard deckt dabei vier Dimensionen ab: Market + Customer, Technology + Innovation, Competitiveness + Operations sowie Leadership + Impact. Ein Ampelsystem zeigt auf einen Blick, wo Chancen liegen und wo Handlungsbedarf besteht. Der Nutzen: Entscheidungen basieren auf Fakten, Prioritäten werden klar, Risiken früh erkannt.

„Diese Transparenz schafft Vertrauen – intern wie extern“, ergänzt Wolf. „Unsere Partner sehen, dass wir auf Basis harter KPIs agieren. Das stärkt die Zusammenarbeit und die Verlässlichkeit unserer Projekte.“

Transformation abgeschlossen, Evolution gestartet

Mit dem Abschluss des Transformationsprogramms im Sommer 2025 endete der Wandel allerdings nicht, sondern begann auf einem neuen Niveau. TGW Logistics spricht daher heute bewusst von einer Evolution: der Phase, in der die aufgebauten Fähigkeiten gelebt, trainiert und weitergegeben werden. „Wir haben die Basis gelegt, jetzt geht es ums Dranbleiben, darum, das Gelernte in den Alltag zu integrieren, immer wieder zu hinterfragen und weiterzuentwickeln“, erläutert Henry Puhl.

Und der Erfolg bestätigt diesen Kurs: Der Umsatz liegt wieder bei über einer Milliarde Euro, der Auftragseingang ist auf Rekordniveau, die Profitabilität stabil. Wichtiger aber: Das Unternehmen hat seine Lern- und Anpassungsfähigkeit gestärkt – was in einer dynamischen Welt entscheidend ist. „Wir haben nicht nur Strukturen verändert, sondern die Art, wie wir denken, entscheiden und zusammenarbeiten“, resümiert Puhl. „Und genau das macht uns zukunfts-fähig – als Team, als Partner und als Unternehmen.“

Kontinuierlich besser – für nachhaltige Partnerschaften

Am Ende steht kein neues System, sondern eine Haltung: sich nicht mit dem Status quo zufrieden geben, sondern sich jeden Tag ein Stück weiterentwickeln – in der Zusammenarbeit, in der Umsetzung, in der Partnerschaft mit Kunden. „Wir sind überzeugt: Exzellenz entsteht nicht in großen Schritten, sondern in vielen kleinen Verbesserungen“, sagt Schwarz. „Und diese Haltung macht den Unterschied – heute und in Zukunft.“ Die vergangenen zwei Jahre haben gezeigt, wie wirkungsvoll dieser Ansatz ist. TGW Logistics steht heute wirtschaftlich wesentlich gefestigter da – auch dank der Lean-Fähigkeiten, die im Zuge der Transformation entstanden sind. Diese gilt es nun gezielt zu vertiefen und im Arbeitsalltag zu verankern, damit die Veränderung nachhaltig wirkt und die Organisation weiterwächst.

So versteht TGW Logistics Fortschritt: nicht als einmaliges Ziel, sondern als Bewegung. Eine Bewegung, die durch Erfahrung wächst, durch Wissen gestärkt und in Leistung sichtbar wird – für alle, die mit TGW Logistics zusammenarbeiten.



„Wir haben die Basis gelegt, jetzt geht es ums Dranbleiben, darum, das Gelernte in den Alltag zu integrieren, immer wieder zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.“

Henry Puhl, CEO
TGW Logistics

Mitverantworten. Mitgestalten. Mitprofitieren.

Erfolg hat viele Gesichter. Bei TGW Logistics trägt er die Handschrift aller, die Verantwortung übernehmen. Deshalb ersetzt seit 2018 die Duale Mitarbeiter:innen-Beteiligung das klassische Bonussystem. Dabei erhalten alle Mitarbeiter:innen eine Gewinnbeteiligung – nicht nur in Form von Geld, sondern so, wie sie gerade am besten in ihr Leben passt.

2018 startete das Modell mit den Varianten Geld und Zeit. Später kamen Gesundheitsprogramme und Learning Journeys dazu. Im abgeschlossenen Geschäftsjahr lag der Fokus wieder auf den beiden Kernvarianten, während die weiteren Optionen überarbeitet werden, um noch mehr Wirkung zu erzielen.

Wenn Zusammenhalt Früchte trägt
Nach zwei Jahren Pause gab es 2024/25 wieder eine Ausschüttung von rund 5,5 Millionen Euro für über 4.500 Mitarbeiter:innen. Die Botschaft: Erfolg entsteht gemeinsam. Und wenn er sich auszahlt, dann für alle – unabhängig von Funktion oder Gehalt.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden 5,5 MILLIONEN Euro als Duale Mitarbeiter:innen-Beteiligung ausgeschüttet.

ERFOLG, DER ANKOMMT

Was daraus im Arbeitsalltag entsteht, zeigen drei Perspektiven:



Connor Webster, Controls (US): zusätzliche Urlaubstage

„Als reisender Inbetriebnahmingenieur genieße ich jede freie Sekunde zu Hause. Das Modell selbst ist für mich ein starkes Zeichen des Miteinanders: Wer zum Erfolg beiträgt, spürt auch den Rückhalt. Das motiviert mich und stärkt meine Verbindung zu TGW Logistics.“



Sabine Voit, People and Culture (AT): Gesundheitsprogramm

„Der Gesundheitsboost passte damals perfekt zu meiner Lebenssituation. Auf persönlicher Ebene steigert dieser Baustein das individuelle Wohlbefinden. Strategisch macht das Modell TGW Logistics als Arbeitgeber besonders attraktiv – gerade, weil es für alle Mitarbeiter:innen gleichermaßen zugänglich ist.“



Vitalii Shushura, Sales (KR): Learning Journey

„Während meiner Learning Journey bei TGW Logistics in UK habe ich viele neue Einblicke bekommen und tolle Menschen kennengelernt. Die Duale Mitarbeiter:innen-Beteiligung ist für mich gelebte Wertschätzung. Für die Zukunft wünsche ich mir noch mehr Vielfalt in der Auswahl.“



Zeit für Verantwortung

Ehrenamtliche Einsätze bei Blaulichtorganisationen lassen sich nicht timen – schon gar nicht auf den Feierabend. Gut, wenn der Arbeitgeber nicht nur Verständnis zeigt, sondern auch Zeit schenkt. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung bei TGW Logistics in Österreich macht es möglich, dass Ehrenamt und Beruf besser vereinbar sind.

TGW Logistics ermöglicht es den Mitarbeiter:innen, Ehrenamt und Beruf besser in Einklang zu bringen.

Ob medizinischer Notfall oder Unwetter – Organisationen wie die Freiwillige Feuerwehr, das Rote Kreuz, der Samariterbund oder die Johanniter sind dabei zentrale Stützen unseres Gemeinwesens. Doch gerade untertags fehlen immer öfter einsatzfähige Freiwillige. Genau hier setzen die Betriebsräte gemeinsam mit der Geschäftsführung von TGW Logistics an: mit einer Betriebsvereinbarung, die Ehrenamtliche entlastet und stärkt.

Konkret bedeutet das: TGW Logistics schenkt ihren Mitarbeitenden in Österreich bis zu drei Tage pro Jahr für Weiterbildungen im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit. Und darüber hinaus werden aktive Einsätze während der Normalarbeitszeit auch voll vergütet. Das reduziert den privaten Urlaubaufwand und erleichtert das Mitwirken. „Als Kommandant-Stellvertreter bei der Feuerwehr Pimpfing schätze ich das klare Bekenntnis meines Arbeitgebers zum Ehrenamt. TGW Logistics setzt damit ein starkes Zeichen für gesellschaftliche Verantwortung“, betont Markus Straßl, Head of Global Engineering.

Sonderurlaub im Rahmen der Betriebsvereinbarung in AT:

44 Personen

735 Stunden

Und Christian Jungreithmeyer, Head of Apprentice Training, ergänzt: „Die Arbeit von Freiwilligen ist in verschiedenen Segmenten ein unverzichtbarer Grundstein. Doch oft fehlen genügend Helfer:innen bei Einsätzen. Mit der Betriebsvereinbarung wirkt TGW Logistics diesem Problem aktiv entgegen.“

Einsatz, der zurückstrahlt

Was Ehrenamtliche in ihrer Freizeit tun, wirkt dabei weit über den konkreten Einsatz hinaus: Pflichtgefühl, Solidarität, Einsatzbereitschaft, Teamfähigkeit – Eigenschaften, die auch das Miteinander bei TGW Logistics prägen. Und im eigenen Krisenfall? Stehen top ausgebildete Kolleg:innen als Ersthelfer:innen bereit, um zu unterstützen, noch bevor der Notruf überhaupt gewählt ist. Ein sichtbares Zeichen für gesellschaftliche Verantwortung und eine Einladung an alle, die mitgestalten wollen.

Ausgezeichnete Leistungen von Wien bis Kansas City



**Vom Beet ins Rampenlicht:
„Heute For Future“-Award 2024**

Manchmal reicht ein kleiner Garten, um große Wirkung zu entfalten. Das TGW Future Wings-Projekt „Naschgarten“ (siehe S. 81), bei dem junge Teilnehmer:innen Naturschutz selbst in die Hand nehmen, erzielte beim „Heute For Future“-Award den ersten Platz – und sicherte sich damit eine ganzseitige Werbeanzeige im Wert von über 31.000 Euro sowie neue Partner:innen, Interessierte und Unterstützer:innen.

Intern war die Freude riesig: Für das meist ehrenamtlich arbeitende Team ist die Auszeichnung eine wertvolle Bestätigung, dass ihr Einsatz den Unterschied macht.



**Technologien, die überzeugen:
„Readers‘ Choice“-Awards 2024**

Bei den „Readers‘ Choice Products of the Year“-Awards konnte TGW Logistics gleich doppelt punkten. In der Kategorie „Piece Picking Robotics“ begeisterte der neue Kommissionierroboter RovoFlex, der dank KI-gestützter Optimierung und hervorragender Leistung mit bis zu 1.000 Picks pro Stunde rund um die Uhr effiziente Abläufe ermöglicht.

Das Stingray Shuttle überzeugte mit seiner Flexibilität, den 1.500 Ein- und Auslagerungen pro Stunde sowie seinen nachhaltigen Features wie Energierückgewinnung und Holzelementen statt Kunststoff und gewann damit in der Kategorie „Automated Storage“. Zwei Preise, die zeigen, wie eng Effizienz und Verantwortung verbunden sind.

Erfolg beginnt mit einem starken Team, klaren Zielen und dem Willen, gemeinsam Großes zu bewegen. In den beiden Stiftungsbereichen der TGW Welt wird aus dieser Leidenschaft echte Kraft: Hier entstehen Lösungen, die begeistern, Ideen, die berühren – und Auszeichnungen, die mehr sind als Trophäen im Regal, denn sie erzählen Geschichten von Menschen, die Ideen in Bewegung setzen, geben Rückenwind für Neues und machen sichtbar, was sonst vielleicht im Verborgenen bleibt.



**Vergoldet:
„Best Recruiter 2024/25“**

Die angesehene „Best Recruiters“-Studie verlieh TGW Logistics zum sechsten Mal in Folge das Gold-Gütesiegel – ein beeindruckender Beweis für kontinuierliche Exzellenz. Bewertet wurden Transparenz, Kommunikation und die Candidate Experience anhand von wissenschaftlichen Kriterien. In der Kategorie „Intralogistik/Automatisierung“ setzte sich das Unternehmen unter den 1.200 größten Arbeitgeber Österreichs, Deutschlands, Liechtensteins und der Schweiz erneut an die Spitze. Auch in der Gesamtwertung aller Branchen punktete TGW Logistics mit einem hervorragenden 22. Platz.

Besonders überzeugen konnten die starke Online-Präsenz, die wertschätzenden Bewerbungsprozesse sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, betriebliche Kinderbetreuung oder das Sommerferienprogramm für Kinder.



**Partnerschaft, die wirkt:
„Great Supply Chain Partner 2024“**

Auszeichnungen gibt es viele, doch wenn sie von Partnern kommen, zählen sie gleich doppelt. Das renommierte Fachmedium „Supply Chain Brain“ nahm TGW Logistics erneut in seine Liste der „100 Great Supply Chain Partners“ auf. Nominiert wurde das Unternehmen von URBN, einem internationalen Mode- und Lifestylekonzern, für die Realisierung des hochautomatisierten Fulfillment Centers in Kansas City, US (siehe S. 86 ff.). Dort werden Bestellungen heute in maximal 15 Minuten vollständig bearbeitet – und das bei höchster Genauigkeit.

Die Auszeichnung würdigt damit nicht nur technologische Exzellenz, sondern vor allem eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, die Kunden echten Mehrwert bringt.



**Leuchtturm der Wirtschaft:
„Pegasus 2025“**

Mit dem renommierten Wirtschaftspreis „Pegasus“ ehren die Oberösterreichischen Nachrichten jedes Jahr die besten Unternehmen des Landes – echte Leuchttürme mit internationaler Strahlkraft. 2025 gewann TGW Logistics die Silber-Trophäe und überzeugte unter anderem mit zwei starken Signalen: der Erweiterung des Headquarters in Marchtrenk (siehe S. 36 ff.) mit einem Investitionsvolumen von 100 Millionen Euro und dem erstmaligen Überschreiten der Umsatz-Milliarde.

Für die Jury setzte das Unternehmen damit nicht nur ein starkes Zeichen für den Standort Oberösterreich, sondern auch für nachhaltiges Wachstum und Innovationskraft.

IMPRESSUM

EIGENTÜMERIN & HERAUSGEBERIN
TGW Future Privatstiftung
Ludwig Szinicz Straße 3
A-4614 Marchtrenk
E-Mail: info@tgw-future.org
Web: www.tgw-future.org

PROJEKTLITUNG
Tanja Obmann-Lichtblau
(TGW Future Privatstiftung)

KONZEPTION, REDAKTION UND UMSETZUNG
purtscherrelations.at

LAYOUT UND GESTALTUNG
rmd.studio

FOTOS

ARGE BM: S. 40; Best Recruiter: S. 99 links;
CAP.-AUSBILDUNG: S. 27 oben links, 49,
59 unten, 74 unten; Charlotte Ableidinger:
S. 62 unten; Connor Webster: S. 96 links;
CyberChecker: S. 80; Elisabeth Mandl:
S. 28 oben; Fabienne Mühlbacher:
S. 81 unten; Freepik: S. 52; GRAND GARAGE:
S. 60 unten, 75, 82–83 unten, 83 oben;
Günther Junkowitsch: S. 29 unten; Helene
Gahr: S. 81 oben; Isabella Simon: S. 61 unten;
JAKO: S. 29 oben; Jelena Markovic: S. 91;
Julian Rott: S. 28 mittig; Kellen Wadach:
S. 29 oben mittig; Kerbl: S. 29 unten mittig;
Kurt Prinz: S. 1, 74 oben, 92; LTS Spare Parts
Team: S. 90; Matthias Witzany: S. 3, 5, 6,
26 links, 27 oben rechts, 27 unten links,
27 unten rechts, 31, 53, 61 oben, 84–85, 93,
94 unten, 95; Martin Dörsch: S. 59 oben;
MonkeyMotion: S. 64; Naschgarten: S. 98;
Rubey Ness: S. 56; Sabine Herzog: S. 62 oben;
Sabine Mondl: S. 66–67; Simon Grohofer:
S. 60 oben; SOS-Kinderdorf / Alexander
Fuchs: S. 28 unten; Sueniños: S. 63, 78,
79 oben, 79 unten; SupplyChainBrain:
S. 99 mittig; TGW Logistics: S. 26 rechts,
36–37, 39, 43, 44, 47, 48, 86–87, 88, 89,
94 oben, S. 96 mittig, 97, 98 rechts, 99 rechts;
Tho Ha Vinh: S. 55; Unsplash+: S. 77; Vitali
Shushura / TGW Logistics: S. 96

DRUCKEREI
Gugler GmbH (www.gugler.at)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile
ist urheberrechtlich geschützt. Nachdruck,
auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher
Genehmigung der Herausgeberin. Alle
Angaben / Daten nach bestem Wissen,
jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und
Richtigkeit.

Wir freuen uns sehr über Feedback, Hinweise
und Anregungen an info@tgw-future.org

© 2025 TGW Future Privatstiftung

